

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KINERJA
GURU DI MI RAUDLATUL ATFAL
NONGKOSAWIT**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Nurul Safitri

NIM: 2003036043

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Safitri

NIM : 2003036043

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KINERJA GURU DI MI RAUDLATUL ATFAL NONGKOSAWIT

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 25 Maret 2024

Pembuat Pernyataan,



Nurul Safitri

NIM. 2003036043

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601293 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit
Penulis : Nurul Safitri
NIM : 2003036043
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Semarang, 04 Juli 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua/Penguji I,

Dr. Nur Asiyah, M.Si.
NIP: 197109261998032002

Sekretaris/Penguji II,

Dr. M Rikza, M.Si.
NIP: 198003202007101001

Penguji III,

Drs. Wahyudi, M.Pd.
NIP: 196803141995031001

Penguji IV,



Dr. Agus Sutivono, M.Ag., M. Pd.
NIP: 197307102005011004

Pembinbing,

Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
NIP: 197708162005011003

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 25 Maret 2024

Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal
Nongkosawit**

Penulis : Nurul Safitri

NIM : 2003036043

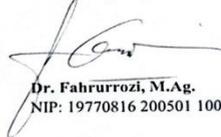
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing,



Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
NIP: 19770816 200501 1003

ABSTRAK

Judul : Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

Nama : Nurul Safitri

NIM : 2003036043

Manajemen pengembangan tenaga merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mengendalikan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik agar berdampak besar untuk tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru sebelum dilaksanakannya manajemen pengembangan, proses manajemen pengembangan kinerja guru, serta kinerja guru setelah dilaksanakannya manajemen pengembangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan mereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum dilaksanakan manajemen pengembangan masih belum sempurna, masih terdapat catatan oleh supervisor dari tugas guru yang terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, bimbingan dan pelatihan peserta didik. Manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit dilakukan dengan beberapa tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Kegiatan program pengembangan dilaksanakan dan harus sesuai dengan kebutuhan guru, Program pengembangan yang telah terlaksana, diharapkan dapat berpotensi mengembangkan kinerja guru yang belum maksimal. Kinerja guru setelah dilaksanakannya manajemen pengembangan mengalami perubahan, melalui manajemen

pengembangan, guru mendapat motivasi, pengetahuan, pengalaman yang dapat membantu guru memperbaiki kualitasnya dan menutupi kekurangan dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci : *Manajemen, Pengembangan tenaga, Kinerja Guru*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	-
ث	s	غ	G
ج	J	ف	F
ح	h	ق	Q
خ	kh	ك	K
د	D	ه	L
ذ	z	م	M
ر	R	ن	N
س	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	s	ي	Y
ض	d		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = اُو

ai = اِي

iy = اِي

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh hambanya. Dengan segala petunjuk dan kasih sayang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit” dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam tak lupa juga semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw. yang menjadi penerang manusia dari masa kegelapan ke masa terang benderang.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga penulis persembahkan kepada pihak-pihak yang telah ikut andil memberikan bantuan, bimbingan, motivasi, saran, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian serta penulisan skripsi ini, sehingga selanjutnya dapat diujikan pada sidang munaqasyah. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. Nizar, M.Ag. yang telah memimpin dan mengatur penyelenggaraan pendidikan, pengajaran, serta penelitian tingkat Universitas.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag. Yang telah

memimpin serta mengatur penyelenggaraan pendidikan dan penelitian tingkat Fakultas.

3. Ketua dan Sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Nur Asiyah, M.Si dan Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si. yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses perkuliahan.
4. Dr. Fahrurrozi, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan motivasi, teliti dan sabar dalam membimbing penyusunan skripsi ini.
5. Wali dosen, Syaiful Bakhri, M.MSI yang turut memberikan semangat, arahan, serta motivasi selama dibangku perkuliahan.
6. Segenap Dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Walisongo Semarang, yang telah mengantarkan penulis menyelesaikan studi sarjana di UIN Walisongo Semarang.
7. Ibu Khikmatul abidah, S.Ag. selaku Kepala Madrasah, para guru dan siswa yang telah membantu peneliti dalam memberikan data, informasi dan kesempatan penelitian di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sunaryo dan Ibu Kumyati, kedua kakak Lisnu dewi dan Anita evi saniatun, serta adik Lia lilis purwanti yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta kasih sayang yang luar biasa kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Segenap teman - teman MPI angkatan 2020 khususnya kelas B, yang tak bisa penulis sebut satu persatu, yang telah kebersamai selama perkuliahan. Kepada sahabat tercinta yang juga tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendukung dan kebersamai hingga detik ini.
10. Kepada teman- teman dari berbagai fakultas, teman – teman HMJ MPI periode 2022 dan keluarga IMAKEN UIN Walisongo yang telah kebersamai, BPH DEMA FITK periode 2023 yang juga memberikan dukungannya, teman-teman “diskusi positif” yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada diriku sendiri mengucapkan terima kasih telah berusaha, berjuang melewati roda kehidupan yang tidak mudah, terima kasih telah bertahan dan kuat untuk sampai dititik ini.
12. Kepada semua pihak yang turut membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga Allah SWT membalas kebaikannya dengan balasan kebaikan. Aminn.

Semarang, 23 Maret 2024
Penulis,



Nurul Safitri
NIM. 2003036043

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK.....	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II MANAJEMEN PENGEMBANGAN KINERJA GURU DI MI RAUDLATUL ATFAL NONGKOSAWIT	14
A. Deskripsi Teori	14
B. Kajian Pustaka	41
C. Kerangka Berpikir.....	44

BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
B. Tempat dan waktu Penelitian.....	48
C. Sumber Data	48
D. Fokus Penelitian	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Uji Keabsahan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data	54
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	57
A. Gambaran Umum MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.....	57
B. Deskripsi Data.....	62
C. Analisis Data.....	109
D. Keterbatasan Penelitian	126
BAB V PENUTUP	127
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran.....	130
C. Kata Penutup	132
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN – LAMPIRAN	138
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	172

DAFTAR TABEL

4.1 Daftar guru di MI Raudlatul Atfal.....	61
4.2 Pemetaan Kebutuhan Guru.....	78
4.3 Jadwal Kegiatan KKG Tahun 2022.....	82
4.4 Rekapitulasi Kegiatan KKG.....	91
4.5 Data Prestasi Siswa.....	105

DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur organisasi MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.....	61
4.2 Contoh Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.....	65
4.3 Jadwal Supervisi Guru.....	76

DAFTAR GRAFIK

4.1 Penilaian Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit Tahun 2018-2020.....	73
4.2 Penilaian Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit Tahun 2021-2023.....	108

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 3 Pedoman Pencarian Data
- Lampiran 4 Hasil Wawancara Penelitian
- Lampiran 5 Notulensi Rapat Evaluasi Workshop
- Lampiran 6 Rencana Tindak Lanjut Program Pengembangan
- Lampiran 7 Foto Kegiatan Penelitian

DAFTAR SINGKATAN

MI	: Madrasah Ibtida'iyah
UKG	: Uji Kompetensi Guru
SDM	: Sumber Daya Manusia
PKB	: Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
RPP	: Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
KKM	: Kriteria Ketuntasan Minimal
KKG	: Kelompok Kerja Guru
PKG	: Penilaian Kinerja Guru
PTS	: Penilaian Tengah Semester
PAT	: Penilaian Akhir Tahun”

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan harus dilaksanakan secara efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam konteks pendidikan formal, guru melaksanakan kewajiban profesionalnya dengan memberikan pendampingan yang terstruktur kepada peserta didik. Proses pendidikan di sekolah atau madrasah harus diawali dengan penyediaan tenaga kependidikan yang berkualitas untuk meningkatkan mutu pendidikan. Keberadaan tenaga kependidikan sebagai aset pendidikan yang berharga sangat penting bagi tercapainya keberhasilan pendidikan.

Guru merupakan profesi yang sangat mulia. Guru bertugas untuk memajukan kesejahteraan bangsa dan negara dengan menanamkan rasa keimanan, ketakwaan, akhlak mulia, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi kepada setiap individu, dengan tujuan akhir mewujudkan masyarakat yang bermutu. Tujuan Standar Nasional Pendidikan adalah untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu secara nasional, meningkatkan pembangunan budaya dan moral bangsa, serta

menumbuhkan rasa harkat dan martabat manusia dalam bermasyarakat.

Keberhasilan pendidikan akan terwujud melalui kerja sama dan koordinasi yang baik antara guru dan peserta didik. Dalam kerangka proses pendidikan di sekolah, kegiatan belajar mengajar memegang peranan penting, dan peran guru memegang peranan penting. Guru dipercaya untuk memberikan bimbingan, pengawasan, dan instruksi guna memastikan bahwa siswa mematuhi peraturan sekolah. Pekerjaan ini sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kemajuan dan perkembangan siswa, sehingga mereka dapat memperoleh pengalaman pendidikan yang signifikan dalam lingkungan belajar. Dengan demikian, sebagai seorang pendidik, seorang guru harus memiliki kualitas yang luar biasa dan menunjukkan kinerja yang patut dicontoh dalam memenuhi tanggung jawab mengajarnya. Namun demikian, kehadiran instruktur dalam proses pengajaran saat ini belum memadai, sehingga sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru guna mencapai tujuan pendidikan secara maksimal.

Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muh. Hasbi tentang topik Kinerja Guru dan tantangan terkaitnya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran pendidik dalam proses pengembangan

kurikulum pendidikan merupakan masalah yang signifikan. Guru harus secara teratur mengembangkan kurikulum instruksional untuk diterapkan selama proses pendidikan. Guru harus mempertimbangkan berbagai elemen saat membuat program instruksional, seperti kompetensi dan keterampilan penting yang harus dimiliki siswa, memilih pendekatan dan metode yang sesuai, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.¹

Selain itu, selain kurangnya guru yang terlibat dalam merancang program pembelajaran, masih ada pendidik yang menggunakan gaya mengajar atau pendekatan pembelajaran yang semata-mata bergantung pada metode pembelajaran yang kurang menarik. Misalnya, beberapa guru hanya mengandalkan metode ceramah tanpa menyertakan pendekatan inovatif atau alternatif apa pun untuk menyampaikan materi secara efektif, sehingga menghambat kemampuan siswa untuk memahami dan terlibat sepenuhnya dalam pelajaran.²

Standarisasi guru disebutkan dalam Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa "Guru pada

¹ Muh Hasbi, "Kinerja Guru Dan Problematikanya" 5, no. 2 (2022): 25–44.

² Muhammad Abdul Gani, "Problematika Kinerja Pendidik Di Lingkungan Pendidikan Islam," *Tsamratul Fikri / Jurnal Studi Islam* 14, no. 1 (2020): 75.

SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1/PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.³ Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik memerlukan keahlian dan bermutu sesuai dengan bidangnya serta dari program studi yang terakreditasi”.

Rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain faktor internal yang dapat mempengaruhinya. Misalnya, faktor internal yang dapat mempengaruhi adalah sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pembentukan etos kerja guru. Nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dapat berperan penting dalam etos kerja, namun pada kenyataannya pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja guru.

Menurut M. Arifin, faktor eksternal juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut antara lain besarnya upah yang dapat memenuhi kebutuhan individu, lingkungan kerja atau budaya

³ Permendikbud No 16 Tahun 2007

kerja di lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, pengakuan atas prestasi atau kinerja guru, serta tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran.⁴

Mulyasa lebih lanjut menegaskan bahwa ada tujuh tanda yang dapat melemahkan kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab utamanya dalam proses pembelajaran. Indikatornya meliputi: 1) Pemahaman yang terbatas terhadap strategi pembelajaran, 2) Kemampuan guru dalam mengelola kelas kurang memadai, 3) Kompetensi guru dalam melaksanakan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas kurang memadai, 4) Kinerja guru kurang baik, 5) Penerapan disiplin guru kurang memadai, 6) Dedikasi profesional yang lemah, 7) Kemampuan guru dalam mengelola waktu kurang memadai.⁵

Untuk mengatasi masalah kualitas guru yang tidak memadai di Indonesia secara efektif, sangat penting untuk menerapkan solusi yang menyeluruh. Keterkaitan antara kesejahteraan, kualifikasi, perlindungan profesional, pembinaan, dan administrasi menjadi penyebabnya. Keadaan

⁴ Ahmad Susanto, "MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU (Konsep, Strategi Dan Implementasi)," 2016, 1–11.

⁵ L Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, no. 1 (2015): 15–25.

ini menggambarkan rendahnya tingkat profesionalisme di kalangan pengajar Indonesia, yang merupakan faktor utama yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan nasional.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi sekolah serta motivasi individu guru itu sendiri. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru menjadi sangat penting dalam proses pengambilan keputusan, termasuk identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, prosedur rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, dan faktor terkait lainnya.

Evaluasi kinerja guru berfungsi sebagai sistem umpan balik yang menawarkan wawasan tentang bakat, kekuatan, kekurangan, dan potensi guru. Informasi ini dapat digunakan untuk menetapkan tujuan, lintasan karier, rencana pengembangan, dan meningkatkan prestasi guru. Penilaian kinerja memungkinkan kepala sekolah atau madrasah untuk mengumpulkan informasi yang cukup mengenai kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab utamanya. Kajian kinerja sangat penting karena menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah atau madrasah berdasarkan pelaksanaan dan pencapaian tugasnya. Dengan demikian, kemajuan madrasah atau sekolah terutama dibentuk oleh kecakapan pendidik di dalamnya.

Lembaga pendidikan di Indonesia harus menggunakan langkah-langkah yang lebih ketat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Inisiatif penting adalah manajemen pengembangan kinerja guru, yang mencakup pendidikan berkelanjutan seperti sertifikasi guru, pelatihan, seminar, dan berbagai jenis pertumbuhan profesional.

Penerapan manajemen pengembangan kinerja guru sangat penting bagi organisasi pendidikan untuk menegakkan dan meningkatkan kualitas instruktur, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan.⁶ Hal ini dicapai dengan mengikuti serangkaian langkah, termasuk merancang, melaksanakan, dan menilai program pengembangan. Selain itu, partisipasi dan keterlibatan instruktur sangat penting dalam mencapai target dan tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Guru yang perlu dikembangkan adalah mereka yang menunjukkan kesenjangan antara kondisi saat ini dan yang diinginkan. Kesenjangan ini dapat terwujud dalam penurunan budaya organisasi, baik sebagian maupun

⁶ Sri Muniанти, “Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru Di Era Digital,” *JSG: Jurnal Sang Guru* 1 (2022): 230–34.

seluruhnya. Pengembangan guru yang dilakukan oleh lembaga bertujuan untuk meningkatkan kinerja lembaga, kualitas output, motivasi, dan etos kerja. Selain itu, instruktur juga dapat terlibat dalam pengembangan diri untuk lebih meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Efektivitas kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh keterampilan mengajar mereka. Kinerja guru dianggap efektif ketika guru dapat sepenuhnya memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan kreativitas mereka selama proses pengajaran. Guru yang menunjukkan kinerja luar biasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas materi pendidikan, menumbuhkan pendekatan pembelajaran yang inovatif, dan mencontohkan perilaku teladan yang berfungsi sebagai panutan bagi siswa. Pemerintah secara aktif mengejar langkah-langkah untuk meningkatkan dan meningkatkan kompetensi guru, sehingga memastikan kinerja guru yang patut dicontoh. Hal ini dicapai melalui pemberian pelatihan, seminar, dan sertifikasi. Peningkatan kinerja guru juga berkorelasi dengan peningkatan kompetensi dalam hal keahlian, sikap, dan bakat, serta dengan melakukan Uji Kompetensi Guru (UKG).

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit dan menganalisis

manajemen pengembangan kinerja guru di sekolah tersebut. Selain itu, akan dievaluasi dampak program pengembangan terhadap kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Atfal merupakan madrasah dasar yang cukup terpendang di Semarang. Madrasah ini telah mencapai keberhasilan yang signifikan di berbagai tingkatan, termasuk internasional, nasional, provinsi, dan kecamatan. Memang, keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada siswa berprestasi, tetapi juga pada pendidik yang secara efektif mendidik dan memberikan pengajaran yang optimal kepada siswa. Oleh karena itu, MI Raudlatul Atfal melaksanakan manajemen pengembangan kinerja guru sebagai upaya untuk mengelola dan membina guru dalam melaksanakan tugasnya. Program pengembangan dilaksanakan setahun, dan diikuti oleh para guru.

Selain memberikan ilmu, pendidik juga berusaha untuk menginspirasi siswa agar lebih terlibat dan bersemangat dalam usaha belajar mereka, sehingga memungkinkan siswa untuk meraih berbagai prestasi yang membawa nama baik lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit. Secara khusus, penelitian ini berupaya untuk menganalisis berbagai komponen kinerja

guru, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, serta bimbingan dan pelatihan siswa.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena kinerja guru menjadi unsur penting dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan, sehingga menjadi perlu penelitian ini untuk dilakukan sebagai bahan evaluasi yang dapat dijadikan kontribusi atau masukan dalam pengembangan kinerja guru yang ada di MI Raudlatul atfal maupun lembaga pendidikan islam lainnya. Dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam memperkaya khazanah keilmuan terkait dengan pengembangan kinerja guru dalam lingkup madrasah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka diperoleh beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru sebelum dilaksanakan manajemen pengembangan kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit?
2. Bagaimana manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit?

3. Bagaimana kinerja guru setelah dilaksanakan manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun penelitian manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis kinerja guru sebelum dilaksanakan manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit
- b. Untuk menganalisis manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit
- c. Untuk menganalisis kinerja guru setelah dilaksanakan manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis
 - 1) Memberikan khazanah pengembangan ilmu dalam bidang manajemen pengembangan kinerja guru
 - 2) Menambahkan kajian pustaka penelitian ilmiah bagi ilmu manajemen pendidikan islam

pada umumnya, dan manajemen pengembangan kinerja guru pada khususnya.

- 3) Memberikan informasi di dunia pendidikan dan dijadikan sumbangan pemikiran bagi sekolah tentang Manajemen pengembangan kinerja guru.

b. Secara praktis

- 1) Bagi kepala sekolah, guru, dan karyawan
Memberikan suatu pemahaman baru tentang manajemen pengembangan kinerja guru dalam pendidikan, menjadi acuan serta bahan evaluasi bagi sekolah untuk melaksanakan manajemen pengembangan kinerja guru sehingga kinerja guru dapat terlaksana sesuai harapan dan mencapai tujuan pendidikan.
- 2) Bagi sekolah lain
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi, sumber masukan maupun acuan untuk menerapkan manajemen pengembangan kinerja guru, serta dapat dijadikan evaluasi untuk sekolah lain.
- 3) Bagi Peneliti Lain
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk melakukan

penelitian yang berkaitan dengan variabel-
variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

BAB II

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KINERJA GURU DI MI RAUDLATUL ATFAL NONGKOSAWIT

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik

a. Pengertian Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik

Manajemen adalah koordinasi dan pengendalian sistematis atas aktivitas yang dilakukan oleh individu atau entitas untuk mencapai tujuan organisasi melalui kolaborasi dan pemanfaatan sumber daya yang efektif. Istilah "manajemen" berakar dari bahasa Prancis kuno, khususnya dari kata "manajemen", yang mengacu pada keterampilan mengatur dan melaksanakan tugas.¹

Manajemen dapat didefinisikan sebagai penerapan strategi secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, koordinasi, pengorganisasian, dan pengaturan sumber daya.

¹ Hermin Nainggolan et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.

Efektivitas adalah kemampuan untuk berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan efisiensi adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan cara yang terstruktur dengan baik dan optimal.

Banyak profesional memiliki perspektif yang berbeda tentang definisi manajemen. Menurut George R. Terry, manajemen adalah proses berbeda yang mencakup berbagai aktivitas, khususnya perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengawasan. Henry Fayol menggambarkan manajemen sebagai proses sistematis perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan sumber daya yang tersedia secara strategis untuk mencapai tujuan dengan efektivitas dan efisiensi maksimum.²

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu prosedur sistematis yang meliputi kegiatan perencanaan, koordinasi, pengorganisasian, dan pengaturan sumber daya manusia untuk mencapai

² Satria Yudhistira, "Manajemen Dan Eksekutif" 3, no. 2 (2019): 51–

tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Makna penting manajemen terletak pada kapasitasnya untuk mengawasi dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif, sehingga memungkinkan sumber daya tersebut beroperasi pada tingkat efisiensi, kualitas, dan fungsionalitas tertinggi. Hasibuan mendefinisikan pengembangan sebagai upaya yang disengaja untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Hal ini dicapai melalui inisiatif pendidikan dan pelatihan.³ Pengembangan juga dapat diartikan sebagai proses pendidikan jangka panjang di mana tenaga pendidik atau manajerial memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis yang diperlukan untuk meraih tujuan tertentu.

Menurut Danim, pengembangan tenaga bertujuan untuk memelihara, mempengaruhi serta meningkatkan kualitas staf dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Selanjutnya, disebutkan

³ Genot Agung Busono, “Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir,” *Muqtashid* I, no. 1 (2016): 81–114.

bahwa pengembangan tenaga yang didasarkan pada kebutuhan institusi sangatlah penting, tetapi yang terpenting adalah memperhatikan kebutuhan individu tenaga untuk menjalani tahapan profesionalisasi. Hal ini disebabkan karena substansi kajian maupun konteks pembelajaran senantiasa berkembang hingga berubah seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, tenaga diharapkan untuk terus mengembangkan kompetensinya.

Sedangkan tenaga yang berada dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik. Tenaga pendidik menjadi penting untuk diperhatikan dalam sebuah lembaga pendidikan karena sebagai penggerak dan menciptakan perubahan untuk pendidikan. Pendidik merupakan seorang professional yang melaksanakan tugas dalam merencanakan hingga mengevaluasi pembelajaran. Usman mengemukakan bahwa profesi guru memiliki tanggung jawab untuk mendidik, mengajar dan melatih peserta didik.⁴

⁴ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), hlm.7

Dari definisi tersebut, dapat dijelaskan bahwa manajemen pengembangan tenaga pendidik merupakan sebuah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan jumlah tenaga pendidik agar mampu menjalankan tugas keprofesiannya dengan maksimal. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Manajemen dalam mengembangkan tenaga atau sumber daya manusia (SDM) begitu penting untuk dilaksanakan, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di bumi diciptakan oleh Allah untuk kejayaan umat manusia. Hal tersebut dijelaskan Allah SWT di dalam Al Quran:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi segalanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya dari

yang demikian itu benar-benar mendapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir. (Q.S. Al-Jatsiyah: 13)”.

Ayat di atas menyiratkan bahwa pengelolaan tenaga kerja dan sumber daya yang efektif sangat penting, karena setiap tanggung jawab akan dipertanggungjawabkan di masa mendatang. Melaksanakan tugas secara konsisten dan penuh tujuan akan menghasilkan hasil yang baik. Melalui pengelolaan pengembangan personel, individu diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen Pengembangan Tenaga

Fungsi Manajemen pengembangan tenaga terdiri dari 2 fungsi yaitu pertama fungsi manajerial, kedua fungsi operasional.

1) Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial mencakup sekumpulan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh seorang manajer di dalam suatu organisasi. Fungsi-fungsi yang dicakup adalah sebagai berikut: a) Perencanaan, yang mencakup proses

sistematis untuk menyusun strategi alokasi tenaga kerja yang tepat agar selaras dengan tujuan perusahaan dan mencapai sarannya. b) Pengorganisasian mencakup tugas-tugas untuk mengawasi semua personel secara efektif dengan menetapkan uraian tugas yang jelas, membina hubungan kerja, mendelegasikan wewenang, mendorong integrasi, dan memfasilitasi kerja sama dalam kerangka organisasi. c) Pengarahan mengacu pada tindakan membimbing semua karyawan secara efektif dan efisien untuk bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. d) Pengendalian mengacu pada pengawasan semua personel untuk memastikan kepatuhan mereka terhadap peraturan perusahaan dan kepatuhan terhadap rencana yang ditentukan.

2) Fungsi Operasional

fungsi operasional mencakup berbagai tanggung jawab mendasar dalam manajemen operasional. Fungsi-fungsi ini dirancang untuk mengoptimalkan efisiensi, meningkatkan keuntungan perusahaan, dan mengubah sumber

daya mentah menjadi barang jadi. Lebih jauh, tugas operasional mencakup perolehan personel, administrasi, dan peningkatan keberlanjutan sumber daya perusahaan. Fungsi operasional mencakup beberapa fungsi, yang diuraikan sebagai berikut:

- a) Pengadaan adalah proses sistematis untuk mendapatkan personel yang memenuhi kualifikasi dan persyaratan khusus suatu organisasi melalui perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi. Pengadaan yang efisien sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b) Pengembangan mengacu pada peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan perlu disesuaikan dengan prioritas pekerjaan saat ini dan yang akan datang.
- c) Kompensasi mengacu pada tindakan memberikan pembayaran atau penghargaan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang atau komoditas, sebagai imbalan atas

layanan yang mereka berikan kepada organisasi.

- d) Integrasi adalah proses penggabungan kepentingan perusahaan dengan kepentingan personelnnya, yang menghasilkan kolaborasi yang saling menguntungkan dan proporsional.
- e) Pemeliharaan adalah praktik untuk meningkatkan aspek fisik, mental, dan loyalitas karyawan untuk memastikan kolaborasi mereka yang berkelanjutan hingga pensiun.
- f) Disiplin adalah fungsi manajemen penting yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Tanpa disiplin yang efektif, akan menjadi tantangan untuk mencapai tujuan organisasi.
- g) Pemutusan hubungan kerja mengacu pada berakhirnya afiliasi pekerjaan seseorang dengan suatu perusahaan.⁵

⁵ Vika Luila and Bambang Haryadi, "Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic," *Agora* Vol 1, No.3 (2013): 1-9.

c. Proses Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik

Manajemen pengembangan tenaga pendidik merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan keterampilan para pendidik. Proses ini melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penyempurnaan program secara berkelanjutan. Menurut Hartati Sukirman dilihat dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan terdapat beberapa langkah yaitu:

a) Menganalisis Kebutuhan

Tahapan ini melibatkan identifikasi keterampilan kinerja yang diperlukan, penyusunan program-program yang tepat, melakukan riset, dan peningkatan kinerja.

b) Menyusun Rancangan Instruksional

Rancangan instruksional terdiri dari penetapan sasaran, metode instruksional, media yang akan digunakan, urutan materi pelatihan, dan gambaran keseluruhan terkait isi kurikulum program pelatihan.

c) Mengesahkan Program Pelatihan

Program pelatihan harus disetujui oleh pihak yang berwenang sebelum dilaksanakan.

d) Tahap Implementasi

Tahap ini menjadi pelaksanaan program pelatihan, menggunakan berbagai teknik seperti diskusi, seminar, dan lokakarya untuk memberikan pengetahuan terhadap peserta pelatihan.

e) Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Pada tahap ini, program pelatihan dievaluasi untuk menilai tingkat keberhasilannya. Aspek yang dievaluasi mencakup kemampuan dan pencapaian pembelajaran, respons peserta terhadap pelatihan, serta perubahan perilaku kerja setelah mengikuti program pelatihan. Evaluasi ini penting untuk menentukan tindak lanjut yang diperlukan.⁶

Menurut James AF proses pengembangan tenaga melibatkan para pimpinan atau kepala madrasah untuk membantu memenuhi kebutuhan kinerja guru di sekolah dan tidak lepas dari prinsip

⁶ Moch. Sya'roni Hasan, "Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang," 2016, 1–15.

manajemen. Proses manajemen pengembangan terdiri dari :

a) Identifikasi kebutuhan :

Tahapan analisis kebutuhan melibatkan identifikasi kebutuhan pengembangan tenaga pendidik berdasarkan evaluasi kinerja, perkembangan kurikulum, atau perubahan dalam tuntutan pendidikan.

Para ahli menggarisbawahi pentingnya memahami kebutuhan spesifik dan tujuan yang ingin dicapai melalui program pengembangan.

b) Perencanaan pengembangan

Perencanaan melibatkan penyusunan program pengembangan dengan merinci sasaran, materi, metode pengajaran, dan sumber daya yang diperlukan. Selanjutnya perlu adanya keterlibatan stakeholder, pengembangan kurikulum yang relevan, dan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan individu.

c) Implementasi

Tahap implementasi mencakup pelaksanaan program dengan memastikan peserta mendapatkan pengalaman pembelajaran yang

efektif dan pentingnya pelibatan aktif peserta, dukungan dari pimpinan sekolah, dan pemantauan yang cermat selama implementasi.

d) Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program pengembangan. Evaluasi dapat bersifat formatif (selama program berlangsung) atau sumatif (setelah program selesai). Perlunya penekanan menggunakan berbagai metode evaluasi, termasuk pengukuran kinerja, umpan balik peserta, dan analisis dampak pada praktik pengajaran.

e) Penyempurnaan

Berdasarkan hasil evaluasi, program perlu disempurnakan untuk meningkatkan efektivitasnya. Serta dapat menyoroti siklus berkelanjutan dalam manajemen program, di mana hasil evaluasi digunakan untuk memperbarui dan meningkatkan program selanjutnya.

f) Keterlibatan pihak – pihak terkait

Proses manajemen program pengembangan tenaga pendidik juga menekankan pentingnya

keterlibatan seluruh pihak terkait, yaitu kepala sekola, guru, orang tua, dan masyarakat.⁷

d. Tujuan Manajemen Pengembangan Tenaga

Tujuan dari manajemen pengembangan tenaga yaitu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pada lembaga pendidikan. Adapun tujuan dari manajemen pengembangan tenaga yaitu meliputi:

- a) Memberikan peluang organisasi untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang kompeten, bisa diandalkan dan mempunyai motivasi yang tinggi.
- b) Memberikan kesempatan tenaga pendidik ntuk meningkatkan serta memperbaiki kualitas yang dimiliki
- c) Mengembangkan sistem kerja yang efisien dan efektif
- d) Membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia untuk membantu pada proses pendidikan

⁷ Meri Susiyanti dkk, “Strategy for the Development of Educators in Improving the Quality of Education at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup,” *International Journal of Educational Review* 4, no. 8.5.2017 (2022): 154–68.

- e) Mengoptimalkan penggunaan ilmu serta teknologi dalam pendidikan.⁸

Dari tujuan diatas manajemen pengembangan tenaga melibatkan proses dari analisis kebutuhan hingga tahap evaluasi serta tindak lanjut untuk mendukung proses pendidikan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, kinerja diukur dari sejauh mana tujuan tercapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja sama antar individu dalam organisasi atau departemen untuk mencapai tujuan organisasi. Efisiensi operasional merupakan hasil tindakan administratif, yaitu upaya kolaboratif di dalam organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan, yang terkadang disebut sebagai manajemen. Prof. Dr. Wibowo, S.E. mengemukakan bahwa kinerja berasal dari konsepnya. Sebagian individu

⁸ Jenitha Febryanti Uly, "Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Wangsa," 2018.

mungkin menganggap kinerja hanya sebagai hasil kerja atau prestasi. Namun, konsep kinerja mencakup banyak definisi, tidak hanya mencakup keluaran kerja tetapi juga cara proses kerja dijalankan. Lebih lanjut Moehariono menyebutkan bahwa kinerja mengacu pada ukuran pencapaian yang dicapai melalui pelaksanaan rencana kegiatan untuk memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan misi yang ditetapkan dalam rencana strategis organisasi.⁹

Dalam dunia pendidikan, guru didefinisikan sebagai individu yang berperan sebagai pendidik dan mengajar siswa di berbagai jenjang pendidikan. Guru secara umum diakui sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan, baik dalam hal pekerjaan maupun perannya dalam membentuk pola pikir anak muda. Guru memfasilitasi perolehan pengetahuan dan pemahaman proses pembelajaran, yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan siswa. Guru berperan sebagai fasilitator utama di sekolah, dengan tujuan untuk mengungkap, memupuk, dan memaksimalkan potensi siswa,

⁹ Amalia Yunia Rahmawati, "Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora," July (2020): 1–23.

sehingga mendorong perkembangan moral dan peradaban mereka.¹⁰

Sudjana menyatakan bahwa kinerja guru ditentukan oleh pelaksanaan tugas guru sesuai dengan kewajiban yang diberikan, yang ditunjukkan melalui keberhasilan atau prestasi yang terukur, terevaluasi, dan dihargai.¹¹ Asterina dan Sukoco berpendapat bahwa kinerja guru mencakup kecakapan guru dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan, seperti merencanakan program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menciptakan dan memelihara lingkungan kelas yang optimal, memastikan kondisi belajar yang baik, dan mengevaluasi hasil belajar sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹²

Kinerja guru mencakup semua tugas dan kewajiban yang terlibat dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan membimbing siswa untuk memfasilitasi transfer pengetahuan, sehingga

¹⁰ Ahmad susanto, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (konsep, strategi, dan implementasi)" 2016, 39

¹¹ Rahmah Muthia, "Kinerja Guru Di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung," 2018, 1–26.

¹² Martinis Yamin dan Maisah, *Kinerja Guru, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 2, 2011.

mendorong perkembangan moral dan intelektual mereka. Kinerja guru dijelakan oleh Allah SWT di dalam Al Quran surat At Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, dari sudut pandang Islam, kinerja guru terutama berkisar pada perilaku seorang pendidik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai ini, pendidik dapat memberikan dampak yang mendalam pada siswa, sehingga memudahkan pencapaian tujuan pendidikan, termasuk penanaman karakter yang baik.

Ukuran efektivitas guru dalam memenuhi tanggung jawabnya disebut sebagai tingkat

kinerjanya. Kinerja bukanlah sifat bawaan, seperti bakat atau kemampuan, melainkan ekspresi yang terlihat dari bakat atau kemampuan itu. Kinerja adalah demonstrasi nyata dari kemampuan seseorang melalui tugas atau proyek aktual. Kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh instruktur di sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Evaluasi kinerja guru dapat ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang diberikan dengan tekun, keahliannya dalam profesinya, dan kepatuhannya pada prinsip-prinsip moral.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, tanggung jawab dan loyalitas guru tercermin dalam upayanya untuk mengembangkan potensi siswa dan meningkatkan kualitas sekolah. Guru yang berkinerja tinggi menunjukkan produktivitas dengan melampaui standar kerja sama, sedangkan guru yang berkinerja rendah menunjukkan ketidakproduktifan dalam kinerja pekerjaannya.

Penilaian kinerja guru menjadi jelas setelah penilaian kinerja guru dilakukan. Penilaian kinerja guru mengevaluasi tugas dan tanggung jawab penting seorang guru, dengan tujuan untuk menentukan pertumbuhan, status, dan posisi

profesionalnya.¹³ Menurut Johnson *"performance assessment has also been used to drive reform. You get what you assess. You do not get what you do not assess. Build assessment toward which you want educators to teach"*.¹⁴ Dalam hal ini penilaian kinerja mampu dikembangkan untuk memberikan perubahan yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena kepala madrasah serta supervisor dapat melihat kinerja guru yang sudah berjalan untuk selanjutnya dapat dijadikan evaluasi kinerja guru kedepannya.

Pengembangan profesional berkelanjutan (PKB) yang diuraikan dalam Peraturan No. 16 Tahun 2009 dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan kesempatan untuk peningkatan keterampilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Peraturan ini menekankan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan (PKB)

¹³ Kemenag RI, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia," *American Journal of Research Communication* 5, no. August (2009): 12–42.

¹⁴ Agus Budi Utomo, Samsudi, and Djunaedi, "Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Produktif Teknik Kendaraan Ringan," *Journal of Educational Research and Evaluation* 4, no. 2 (2015): 72–81,

dalam meningkatkan kinerja guru. Pengembangan profesional berkelanjutan (PKB) mengacu pada proses berkelanjutan untuk meningkatkan kecakapan guru.¹⁵

Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) mendorong guru untuk mempertahankan dan meningkatkan standar yang mencakup bidang yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sebagai guru. Ini memungkinkan guru untuk mempertahankan, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan ketrampilan mereka serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dunia kerja mereka.

Pengembangan keprofesional berkelanjutan yang terstruktur, sistematis dan memenuhi kebutuhan guru untuk meningkatkan mutu profesionalnya membawa manfaat bagi kelompok sebagai berikut: 1) Bagi peserta didik, melalui pengembangan keprofesional berkelanjutan peserta didik dapat memperoleh jaminan pelayanan dan pengalaman belajar yang efektif. 2) Bagi guru,

¹⁵ Eko Budi Santoso, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, and Endang Wuryandini, "Manajemen Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru," *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2023): 768–73.

pelaksanaan pengembangan keprofesian yang berkesinambungan akan mampu memenuhi standar dan mewujudkan potensi yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab prioritasnya secara maksimal disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik untuk menghadapi kehidupan di masa depan, 3) Bagi sekolah/madrasah akan mampu Memberikan layanan pendidikan yang bermutu tinggi dan pengalaman belajar yang efektif, 4) Orang tua/masyarakat yakin bahwa anaknya akan memperoleh layanan pendidikan yang bermutu dan pengalaman belajar yang efektif. 5) Bagi pemerintah, keberadaan PKB akan memberikan jaminan pelayanan pendidikan yang bermutu dan profesional bagi masyarakat. Pembangunan Profesi Berkelanjutan (PKB) menyasar seluruh guru pada satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama dan/atau kementerian lain, serta pada satuan pendidikan organisasi masyarakat.¹⁶

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

¹⁶ Santoso, Murniati, and Wuryandini.

Keith Davis, sebagaimana dijelaskan oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara, mengidentifikasi unsur-unsur berikut yang memengaruhi kinerja:

1. Faktor Motivasi

Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh sikapnya terhadap lingkungan kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk mendorong dirinya sendiri menuju pencapaian tujuan organisasi. Sikap mental mengacu pada keadaan psikologis yang memotivasi seorang karyawan untuk mencapai tingkat kinerja optimalnya. Kinerja optimal seorang karyawan bergantung pada kepemilikan disposisi mental yang positif.

2. Faktor Kemampuan

Kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel kemampuan, karena mereka yang memiliki kemampuan tinggi lebih mungkin menyelesaikan tugas dengan sempurna. Namun, jika seorang individu memiliki bakat terbatas dan gagal menyelaraskan diri dengan bidang

kompetensinya, akan terbukti lebih menantang untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai.¹⁷

c. **Peraturan Kinerja Guru**

Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menguraikan dimensi kinerja guru berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dimensi tersebut meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, serta pelaksanaan bimbingan dan pelatihan. Tugas utama tersebut dijabarkan menjadi indikator kinerja yang berfungsi sebagai bentuk kinerja guru yang dapat diukur. Indikator tersebut mencerminkan kompetensi yang diperoleh guru dan digunakan untuk menilai kinerjanya.

Kinerja guru telah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 ayat (2) tentang sistem pendidikan nasional, menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai

¹⁷ A Dina et al., “Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 1 (2022): 149–58.

hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan terhadap peserta didik.¹⁸ sebagai berikut :

a) Merencanakan pembelajaran

Proses perencanaan pembelajaran melibatkan pembuatan tujuan pembelajaran (RPP) berdasarkan kurikulum dan karakteristik siswa, pengorganisasian bahan ajar secara berurutan, logis, kontekstual, dan terkini, merancang kegiatan pembelajaran yang efektif, dan memilih sumber belajar dan media yang selaras dengan konten dan strategi pembelajaran yang dibutuhkan.

b) Melaksanakan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran yang berhasil melibatkan menghubungkan materi pelajaran dengan pengetahuan atau pembelajaran sebelumnya siswa, mencapai penguasaan materi pelajaran, menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber daya dan media pembelajaran, mendorong keterlibatan siswa, dan menyimpulkan pelajaran secara efektif.

¹⁸ Shela, "Kinerja dan Profesionalisme Guru," *News.Ge*, 2020.

c) Menilai hasil pembelajaran

Awalnya, proses ini melibatkan pembuatan instrumen penilaian yang dapat secara efektif mengukur kemajuan dan pencapaian pembelajaran. Alat-alat ini kemudian disempurnakan dan diperluas untuk mencakup evaluasi kemajuan siswa dalam ranah kognitif, psikomotorik, dan afektif. Kedua, menggunakan teknik dan pendekatan evaluasi untuk melacak kemajuan dan mengukur pencapaian keterampilan tertentu sesuai dengan tujuan program pendidikan. Ketiga, menggunakan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan pembelajaran dan sumber daya untuk membuat rencana pembelajaran berikutnya.

d) Melakukan pembimbingan dan pelatihan terhadap peserta didik.

Memberikan bimbingan dan instruksi kepada siswa ditujukan untuk membantu mereka dalam mengembangkan berbagai bakat, termasuk kemampuan intelektual, sosial, dan emosional. Pentingnya supervisi dan pelatihan dalam mencapai pertumbuhan optimal pada

siswa dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.

Pasal 52 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 menegaskan bahwa tugas pokok guru yaitu sebagai berikut: guru dalam melakukan pengelolaan pembelajaran terdiri dari 1) merencanakan pembelajaran; 2) melaksanakan proses pembelajaran; 3) menilai hasil pembelajaran; 4) membimbing dan melatih peserta didik/siswa; 5) melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; 6) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai dengan beban kerja guru.¹⁹

¹⁹ “PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 74 TAHUN 2008” 49 (2008): 69–73.

B. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dan kedekatan makna dengan penelitian ini, sehingga dapat dijadikan pijakan untuk arah penelitian ini kedepannya. Adapun beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

Pertama, Ellisyah Mindari 2023 pada penelitian yang berjudul “Kinerja Guru: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi” dalam penelitian tersebut berisi tentang adanya pengaruh simultan yang kuat antara disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Musin Banyuasin. Adanya disiplin dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Musin Banyuasin secara signifikan. Lingkungan kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Musi Banyuasin.²⁰

Persamaan dari penelitian diatas adalah mengkaji tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaanya adalah pada penelitian Ellisyah Mindari membahas tentang apakah kinerja guru dapat berpengaruh terhadap disiplin, kompetensi. lingkungan kerja dan motivasi, namun

²⁰ Ellisyah Mindari, “Kinerja Guru: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi,” *Jurnal Manajemen* 11, no. 2(2023): 110–24.

penelitian ini membahas mengenai bagaimana mengembangkan kinerja guru dilihat dari bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pembinaan belajar kepada peserta didik.

Kedua, Risbon Sianturi 2021 dalam jurnal ilmu administrasi dan penelitiannya yang berjudul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS” penelitian tersebut menjelaskan bahwa Program peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Lembang, SMPN 1 Paalarang, dan SMPN 1 Cililin KBB pada dasarnya di ketiga sekolah tersebut menunjukkan adanya persamaan upaya yang dilakukan, yakni tuntutan tentang kinerja guru telah diidentifikasi oleh kepala sekolah dan pengawas, yang berarti bahwa mereka telah mengetahuinya dan menjadi dasar untuk melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, ada beberapa hal yang gagal dilakukan, seperti tidak atau bahkan sama sekali tidak melibatkan guru dalam perencanaan dan penilaian.²¹

Persamaan dari penelitian tersebut adalah penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang manajemen peningkatan kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas tentang manajemen

²¹ Risbon Sianturi, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS,” *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 12, no. 1 (2021): 63–71.

peningkatan kinerja guru dengan berbasis MBS sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu berbasis belajar mengajar.

Ketiga, Mohammad Nurul Huda 2021 pada jurnal Manajemen pendidikan islam dalam penelitiannya yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Guru dalam Pendidikan” Studi ini menyelidiki pemanfaatan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas guru, dengan menggunakan serangkaian langkah berurutan: Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru atas prestasi kerja mereka, termasuk yang diakui oleh kepala sekolah dan yang diterima sepanjang karier mereka, serta oleh staf administrasi, siswa, masyarakat umum, dan pemerintah. Membantu guru dalam proses promosi sesuai dengan peraturan yang relevan, dengan fokus yang konstan pada peningkatan kesejahteraan mereka. Menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif yang mendorong peluang pertumbuhan bagi guru untuk memperluas pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan mengajar mereka, dan memperoleh kemampuan baru.²²

²² Mohammad Nurul Huda, “Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pendidikan” IX, no. July (2021): 1–23.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian peneliti adalah sama mengkaji tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru. Perbedaannya terdapat pada pembahasan yang disajikan, penelitian oleh Mohammad Nurul Huda membahas langkah strategis yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja guru, sedangkan peneliti akan menyajikan bagaimana kinerja guru sebelum dan setelah dilakukan program pengembangan kinerja guru.

C. Kerangka Berpikir

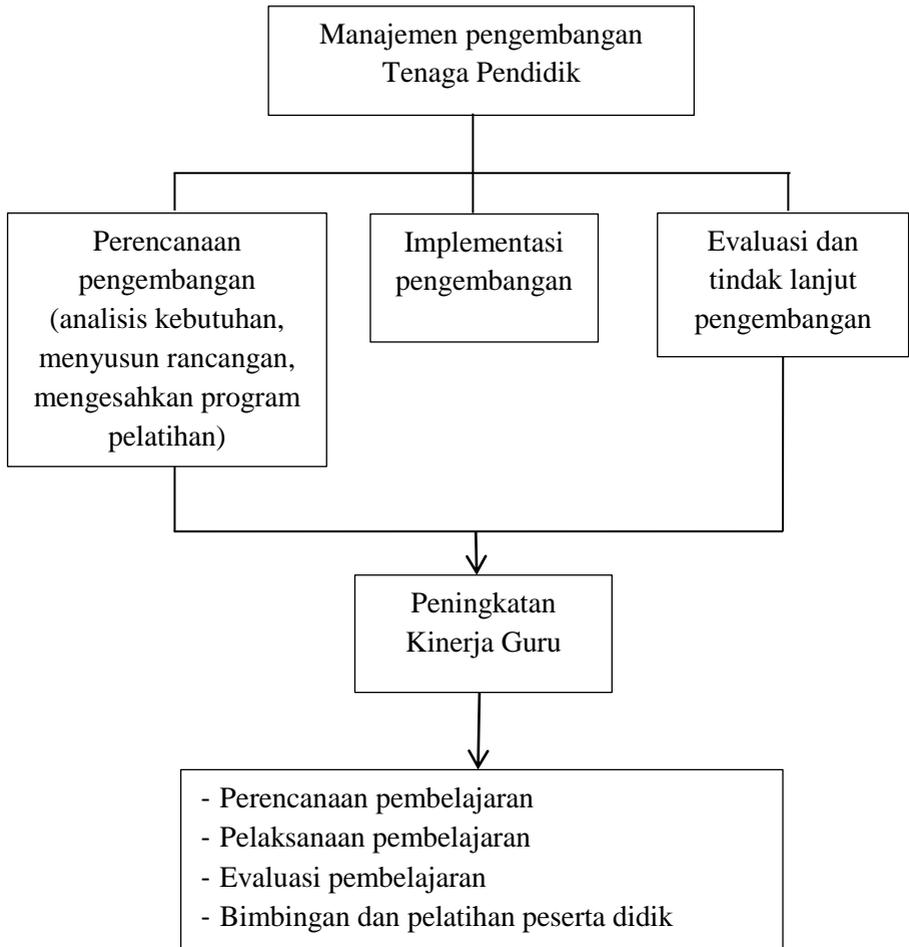
Dalam penelitian ini, kerangka berfikir diawali dengan fenomena yang terjadi di madrasah, focus penelitian ini adalah manajemen pengembangan kinerja guru yang mana penelitian ini dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit. Peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja guru sebelum dilaksanakan manajemen pengembangan kinerja, untuk mengetahui manajemen pengembangan kinerja guru serta bagaimana kinerja guru setelah dilaksanakannya manajemen pengembangan kinerja guru.

Pengembangan kinerja bagi guru sangat diperlukan untuk mengembangkan skill, kreatifitas dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. dalam proses manajemen pengembangan kinerja guru mempunyai tahapan-tahapan yang disesuaikan dengan fungsi manajemen

yaitu perencanaan pengembangan, pelaksanaan pengembangan, evaluasi pengembangan serta tindak lanjut dari pengembangan tersebut. Dengan demikian manajemen pengembangan yang terlaksana secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi positif bagi kinerja guru kedepannya. Kinerja utama guru yaitu perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan memberikan bimbingan serta pelatihan kepada peserta didik.

Berdasarkan kajian pustaka serta teori yang telah dipaparkan diatas tentang manajemen pengembangan kinerja guru dapat memberikan masukan maupun pedoman bagi para pembaca. Selanjutnya secara sederhana kerangka berfikir penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Bagan Manajemen Pengembangan Kinerja Guru



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research). Pada penelitian ini peneliti secara intensif meneliti tentang manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, mulai dari kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit seperti apa, manajemen pengembangan yang dilaksanakan seperti apa dan implikasi dari manajemen pengembangan tersebut terhadap kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif merupakan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi social yang akan diteliti secara luas dan mendalam. Menurut Bogdan dan Taylor pendekatan kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang perilaku yang diamati.¹

¹ Nur Aziza, "Jenis dan Pendekatan Penelitian," *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 45–54.

Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, yaitu Kinerja guru yang akan peneliti lakukan. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang “Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit”.

B. Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit yang berlokasi di Jl. Randusari RT.2 RW.02 Nongkosawit, Kec. Gunungpati Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50224. MI Raudlatul Atfal terletak di pedesaan namun masih dapat dijangkau dengan mudah. Peneliti menggunakan waktu selama dua bulan untuk penelitian agar mendapatkan data yang maksimal. Peneliti menjangkau sumber data dengan melakukan penelitian di ruang kepala madrasah dan ruang guru untuk lebih mudah dan efisien.

C. Sumber Data

Data yang peneliti kumpulkan pada penelitian ini merupakan data yang relevan dengan objek penelitian yaitu Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul

Atfal Nongkosawit. Sumber data yang peneliti sajikan diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diamati dan dicatat secara langsung, sumber data utama atau informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat serta berperan penting dalam penelitian yaitu kepala madrasah, guru, dan siswa. Sumber data utama ini termasuk dokumen-dokumen, buku-buku, foto yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Sumber data tersebut dapat berupa data guru, evaluasi kinerja guru, rencana pembelajaran, foto kegiatan dan data lainnya yang mendukung.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data sebelumnya dan memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti dalam literatur saat ini. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap atau penguat dari data utama dalam penelitian yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. Peneliti menggunakan data sekunder dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja dan kompetensi guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit serta bagaimana manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

E. Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi

Teknik observasi merupakan cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian.² Teknik observasi dilakukan secara luas dengan menggambarkan secara umum kondisi sosial yang terjadi pada MI Raudlatul Atfal Nongkosawit. Observasi yang akan peneliti lakukan sebagai berikut: Observasi terhadap pelaksanaan dan bimbingan pembelajaran di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, observasi terhadap kinerja guru di sekolah, observasi terhadap evaluasi kinerja guru.

b) Wawancara

Wawancara atau interview biasa disebut sebagai kuesioner lisan, adalah jenis wawancara di mana

² Wijanti Dian, "Metode Penelitian Metode Penelitian," *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43.

pewawancara mengumpulkan informasi dari orang yang diwawancarai melalui tanya jawab lisan yang dilakukan secara tatap muka dan berhadapan dengan tujuan dan pertanyaan yang sudah ditentukan.³

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dari informan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah, guru dan siswa. Peneliti menggunakan teknik wawancara secara semi terstruktur dalam pelaksanaannya karena peneliti dapat melakukan wawancara lebih mendalam ketika diperbolehkan untuk bertanya.

Dari metode wawancara peneliti akan memperoleh respond atau pendapat subjek penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian yaitu tentang manajemen pengembangan kinerja guru, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi untuk menghasilkan guru yang berkompeten dalam kerjanya sehingga akan mudah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

c) Dokumentasi

³ Sugiyono, "Metode dan Tehnik Penelitian," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2017): 1689–99.

Teknik dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang merupakan surat, catatan harian, laporan, cinderamata, transkrip dan lain sebagainya.⁴ Teknik dokumentasi ini dilakukan untuk memperkuat data yang sudah didapatkan baik melalui data yang telah diamati maupun data hasil wawancara. Dalam penelitian ini dokumentasi berasal dari foto kegiatan, struktur organisasi, visi dan misi madrasah, pembagian kerja guru, rencana pembelajaran, dokumen laporan atau evaluasi kinerja guru dan lain sebagainya.

F. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti sudah benar. Penelitian harus memiliki nilai yang dapat dipercaya, dan peneliti harus dapat bertanggung jawab secara ilmiah atas temuannya kepada masyarakat. Oleh karena itu, triangulasi digunakan dalam penelitian ini untuk menjamin keabsahan data. Triangulasi adalah metode untuk memeriksa validitas data yang biasanya

⁴ Wijanti Dian, "Metode Penelitian," *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017):43.

menggunakan prinsip cek dan recek. Adapun jenis uji keabsahan data yang peneliti gunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode.

a) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Dalam hal ini Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data antara subjek penelitian dan informan penelitian. Data-data yang didapatkan dari, kepala sekolah, guru, staff sekolah dan siswa MI Raudlatul Atfal Nongkosawit kemudian dijadikan pembandingan guna mencari keabsahan data dan derajat kepercayaan.

b) Triangulasi teknik

Triangulasi teknik merupakan kegiatan pengecekan tingkat kepercayaan dari hasil temuan data penelitian dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi maupun hasil dokumentasi.

Data yang telah peneliti dapatkan dengan teknik wawancara kemudian akan peneliti kroscek kembali dengan dengan menggunakan teknik

observasi ataupun teknik dokumentasi. Apabila dari teknik pengujian tersebut menghasilkan sebuah data yang berbeda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan informan penelitian guna memastikan kebenaran data.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Dalam penelitian ini analisis datanya menggunakan model Miles and Huberman yang menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Adapun aktivitas analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan memilih hal-hal yang penting, membuang data yang tidak diperlukan, memilih yang pokok, mencari tema dan

pola data. Dengan demikian peneliti mengelompokkan data yang diperlukan dan menghilangkan data-data yang tidak diperlukan dan keluar dari pembahasan, sehingga data hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti dalam menyajikan data. Data-data yang peneliti reduksi adalah data dari hasil lapangan yaitu Kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, serta Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

2. Penyajian Data

Langkah yang diambil setelah reduksi data ialah penyajian data, dalam penelitian kualitatif data hasil reduksi disajikan dengan teks yang bersifat naratif atau uraian. Peneliti menjelaskan dengan kata-kata yang mudah dipahami dan sistematis sehingga dapat mudah dipahami oleh pembaca.

3. Verifikasi Data

Langkah terakhir dalam proses analisis data adalah verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Setelah semua data disajikan, pada proses terakhir ini peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan yang

akan menjawab dari semua rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu terkait Bagaimana kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, bagaimana manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit dan bagaimana kinerja guru setelah dilakukan pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

1. Sejarah MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Raudlatul Atfal merupakan satu lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Secara geografis MI Raudlatul Atfal Nongkosawit terletak di Kampung Randusari RT 02 RW II Kelurahan Nongkosawit Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Madrasah ini didirikan oleh Ranting Nahdlatul Ulama (NU) setempat dan mendapat pengakuan oleh Pimpinan Wilayah Lembaga Pendidikan Ma'arif Jawa Tengah dengan dengan Piagam Nomor: 85.019 Tanggal 1 Januari 1985 dan mulai beroperasi pada 22 Agustus 1954.

Pengelolaan Madrasah semula dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif. Dan pada tahun 2015 pengelolaan Madrasah dibawah naungan Yayasan Nurul Huda Randusari sesuai Akta Nomor 58 Tanggal 21 September 2015 yang dibuat oleh Notaris Al Halim, SH, M,Kn berkedudukan di Kota Semarang dengan pengesahan oleh Menkumham RI Nomor: AHU-0014147.AH.01.04 Tahun 2015.

Pada tanggal 1 Januari 1978 Departemen Agama (sekarang Kementerian Agama) Republik Indonesia memberikan Status atau piagam terhadap madrasah tersebut dengan status Terdaftar dengan nomor : Lk/3.5/64/PSM.AI/78. Kemudian Mandapatkan Status dan Piagam terhadap Madrasah dengan status Diakui dengan nomor : MK.01/5.b/PP.00.4/1040/1994.

Pada tahun 2016 telah dilaksanakan Akreditasi oleh BAN-SM di MI Raudlatul Atfal, dan sesuai dengan SK Akreditasi dengan nomor 1857/BAN-SM/SK/2022, tanggal 30 November 2022 MI Raudlatul Atfal telah Terakreditasi A (Unggul) dengan nilai 92. Berdasarkan hasil Akreditasi tahun 2023, MI Raudlatul Atfal telah terakreditasi A (Unggul) dengan nilai 93, berdasarkan Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Nomor: 110/BAN-PDM/SK/2023.¹

2. Visi, Misi dan Tujuan MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

Visi MI Raudlatul Atfal adalah “Mengomposisikan Madrasah sebagai pusat keunggulan yang mampu mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang berkualitas di bidang IPTEK dan IMTAQ”

¹ Profil MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, 2023

Misi dari MI Raudlatul Atfal adalah “Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi mutu baik secara keilmuan maupun secara moral dan sosial sehingga mampu menyiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang mempunyai kualitas di bidang IPTEK dan IMTAQ.”

Dalam visi misinya MI Raudlatul Atfal ingin menjadikan madrasah sebagai pusat keunggulan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang berkualitas dalam bidang IPTEK dan IMTAQ. Seiring berkembangnya zaman madrasah tidak hanya ingin membekali ilmu pengetahuan saja, namun juga dibekali dengan teknologi, iman dan taqwa sehingga peserta didik dapat menghadapi tantangan zaman.

Sedangkan MI Raudlatul Atfal Nongkosawit mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Memberikan bekal kemampuan dasar “Baca Tulis Hitung”.
2. Pengetahuan dan ketrampilan dasar yang bermanfaat bagi siswa.
3. Memberikan bekal kemampuan dasar tentang pengetahuan Agama Islam dan Pengamalan sesuai tingkat pengembangan, serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan di jenjang selanjutnya.

4. Mencerdaskan kehidupan bangsa.²

Sebagai sebuah lembaga pendidikan formal, dalam menjalankan program-programnya, tugas dan fungsi, MI Raudlatul Atfal Nongkosawit dipimpin oleh seorang kepala Madrasah yang bertanggung jawab secara umum dalam kegiatan pendidikan atau proses belajar mengajar. Kepala Madrasah dalam melaksanakan program dan kewajibannya dibantu oleh guru-guru sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

3. Struktur Organisasi dan Data Guru

Gambar 4.1 Struktur Organisasi MI Raudlatul Atfal

STRUKTUR ORGANISASI

MADRASAH IBTIDAIYAH RAUDLATUL ATFAL

NONGKOSAWIT

TAHUN PELAJARAN 2023/2024

²<https://miraudlatulatifal.blogspot.com/search/label/Madrasah>
diakses pada 24/12/2023 pukul 20.00 WIB



Tabel 4.1 Daftar guru MI Raudlatul Atfal

No	Nama	Jabatan	Ket
1	Khikmatul Abidah, S.Ag	Guru Mapel	GT
2	Ahmad Aunur Rofiq, S.Pd.I	Guru Kelas VI	GT
3	Rohmatun, S.Pd.I	Guru Kelas III	PNS
4	Kumaedi, S.Ag	Guru Kelas V	GT
5	Rizza Ulil Achsan, S.Pd	Guru Kelas IV	GT
6	Priska Fajar Krisyanti, S.Pd	Guru Kelas II	GT
7	Wahyuningsih, SE	Guru Kelas I	GT
8	Pur Prasetyo, S.Pd	Guru Mapel	GT

9	Moh Faizin, S.Pd	Guru Mapel	GT
10	Joko Saroni, S.Pd.I	Guru Mapel	GT

B. Deskripsi Data

1. Kinerja Guru Sebelum dilaksanakan Manajemen Pengembangan

Dalam dunia pendidikan tenaga pendidik menjadi seorang nahkoda dalam pembelajaran, pendidik diharapkan dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik secara professional. Jika dalam pembelajaran guru tidak memiliki kinerja yang baik, maka pencapaian tujuan pembelajaran juga dapat terhambat. Dalam hal ini peneliti akan mendeskripsikan kinerja guru pada saat tiga tahun sebelumnya. Pada tahun 2019 hingga 2021 Indonesia mengalami musibah covid 19 yang mana memberikan dampak dalam semua bidang kehidupan masyarakat, salah satunya dalam bidang pendidikan. Kinerja guru saat masa pandemi terjadi penurunan, hal ini disebabkan karena seluruh proses pembelajaran dilaksanakan secara daring sehingga guru dituntut untuk melaksanakan pembelajaran secara daring dengan menggunakan platform digital. Kinerja guru utamanya yaitu menjalankan proses belajar mengajar yang mana proses belajar tersebut terdiri dari perencanaan

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi pembelajaran.

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran pada saat pandemi tentu menjadi tantangan untuk para guru karena belum pernah melaksanakan pembelajaran daring sebelumnya, tentunya ada perbedaan dengan pembelajaran luring, seperti yang dijelaskan oleh ibu Wahyuningsih, SE selaku guru kelas, beliau menjelaskan:

“Perencanaan pembelajaran tentunya berbeda ya mba dengan yang daring, karena kita harus meyusun rencana pembelajaran dengan menyesuaikan kondisi saat covid, oleh karena itu kita harus tau bagaimana cara menggunakan media online, karena tidak semua guru kan paham kalau disuruh menggunakan media elektronik, makanya itu jadi tantangan buat para guru”³

Sebelum melaksanakan pembelajaran para guru tetap mempersiapkan rencana pembelajaran sebagai pedoman untuk pelaksanaan pembelajaran, pembelajaran dilaksanakan secara jarak jauh atau dengan daring. Fungsi rencana pembelajaran sangat penting bagi guru, karena guru yang akan lebih banyak berinteraksi dengan peserta didik pada proses belajar

³ Wawancara dengan Ibu Wahyuni, SE. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.00 WIB

mengajar. Dalam RPP tersebut berisi mulai dari informasi umum, tujuan pembelajaran, kegiatan pembelajaran yang mencakup pembukaan, inti serta penutupan, dan yang terakhir penilaian hasil belajar peserta didik.

Dalam hal tersebut guru dalam menyusun rencana belajar dengan menyesuaikan kebutuhan peserta didik dan kemampuan guru dalam mengajar. Guru juga harus menetapkan materi yang akan diajarkan, model pembelajaran secara daring, strategi pembelajaran yang tepat, alat media yang digunakan dan penilaian. Berikut rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.⁴

⁴ Dokumentasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran daring kelas 3 semester 1 Tahun Ajaran 2020

Gambar 4.2 Contoh Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Satuan Pendidikan : MI RAUDLATUL ATFAL
 Kelas / Semester : 3 / 1
 Tema : Pertumbuhan dan Perkembangan Makhluk Hidup (Tema 1)
 Sub Tema : Ciri-ciri Makhluk Hidup (Sub Tema 1)
 Muatan Terpadu : Bahasa Indonesia, Matematika, SBdP
 Pembelajaran ke : 1
 Alokasi waktu : 1 hari

A. TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Setelah mengamati, peserta didik dapat mengidentifikasi dan memeragakan bentuk pola irama sederhana dengan benar.
2. Setelah mengamati gambar, peserta didik dapat menyebutkan minimal 4 ciri-ciri makhluk hidup dengan tepat.
3. Setelah kegiatan membandingkan gambar, peserta didik dapat menyimpulkan ciri-ciri makhluk hidup dengan tepat.
4. Setelah bermain mencari pasangan nama dan lambang bilangan, peserta didik dapat membilang secara urut dan secara loncat bilangan 1.000 sampai dengan 10.000 dengan benar.
5. Setelah mengamati contoh, peserta didik dapat membilang dan menuliskan bilangan 1.000 sampai 10.000 secara panjang (sepuluh ribuan, ribuan, ratusan, puluhan, dan satuan) dengan benar.

B. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Kegiatan	Deskripsi Kegiatan	Alokasi Waktu
Kegiatan Pendahuluan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelas dimulai dengan dibuka dengan salam, menanyakan kabar dan mengecek kehadiran peserta didik melalui aplikasi online. 2. Kelas dilanjutkan dengan mengingatkan peserta didik untuk berdo'a sebelum memulai pembelajaran. 3. Menyanyikan lagu Indonesia Raya dan satu lagu nasional yang dipilih guru supaya peserta didik senantiasa menjunjung rasa nasionalisme. 4. Membiasaan membaca (kegiatan literasi) buku/bacaan yang ada di rumah 10-15 menit. 5. Menyampaikan tujuan pembelajaran yang harus dicapai oleh peserta didik. 	Disesuaikan
Kegiatan Inti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta didik dikenalkan dengan lagu Cicak di Dinding. 2. Peserta didik mengidentifikasi ciri-ciri makhluk hidup yang ada pada teks lagu. 3. Peserta didik mengamati guru menyanyikan lagu Cicak di Dinding. 4. Peserta didik mengamati tanda dan yang ada pada syair lagu. 5. Jika ada tanda - artinya menyanyi dengan bunyi pendek. 6. Jika ada tanda -- artinya menyanyi dengan bunyi panjang. 7. Misalnya : ci-cak-ci-cak-di-din-diting. 8. Peserta didik berlatih menyanyi secara bergantian. 9. Guru menyampaikan bahwa lagu Cicak di Dinding termasuk lagu yang memiliki pola irama sederhana. Karena pola lagu di setiap baris hampir sama. 10. Lalu peserta didik berlatih menyanyikan pola yang sudah dibuat dengan suara ta (pendek) dan taa (suara panjang). 11. Peserta didik mencoba menyanyikan lagu dengan pola yang sama setiap barisnya (panjang semua atau pendek semua) 12. Peserta didik menyampaikan perasaannya jika semua bunyi pada lagu sama. 13. Peserta didik mengamati gambar dan mengidentifikasi ciri-ciri makhluk hidup berdasarkan gambar. 14. Peserta didik berdiskusi dan menjawab pertanyaan yang disampaikan guru mengenai ciri-ciri makhluk hidup. 15. Peserta didik menuliskan ciri-ciri nyamuk dan ikan yang ada pada gambar. 16. Peserta didik dikenalkan dengan nama dan lambang bilangan ribuan. 17. Peserta didik berlatih mengurutkan bilangan, sesuai dengan kartu bilangan yang dimiliki. 18. Peserta didik berlatih menuliskan nama dan lambang bilangan 1.000 sampai dengan 10.000 yang ada pada buku. 	
Kegiatan Penutup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru memberikan refleksi, penguatan dan kesimpulan 2. Peserta didik diberikan kesempatan berbicara bertanya dan menambahkan informasi dari penyampain guru selama pembelajaran berlangsung. 3. Menyanyikan salah satu lagu daerah yang dipilih guru untuk menumbuhkan nasionalisme, persatuan, dan toleransi. 4. Mengingatnkan peserta didik untuk senantiasa menjaga kesehatan selama masa pandemi covid-19. 5. Salam dan do'a penutup dilakukan secara mandiri dengan instruksi dari guru. 	

C. PENILAIAN (ASESMEN)

Penilaian terhadap materi ini dapat dilakukan sesuai kebutuhan guru yaitu dari pengamatan sikap, tes pengetahuan dan presentasi unjuk kerja atau hasil karya/projek dengan rubrik penilaian.

Mengetahui,
Kepala MI Raudlatul Atfal

Semarang, Juli 2020
Guru Kelas III

KHIKMATUL ABIDAH, S.Ag
NIP. -

ROHMATUN, S.Pd.I
NIP.196701262006042001

Dari isi RPP diatas menggambarkan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru saat belajar mengajar, yang mana masih dilaksanakan secara daring (dalam jaringan). Rencana pelaksanaan pembelajaran tersebut merupakan kurikulum K13 darurat yang harus dilaksanakan oleh guru sebagai kelanjutan pembelajaran pada saat kondisi maraknya wabah covid 19.

Pada masa pandemi ini guru dalam merencanakan pembelajaran masih terdapat kekurangan, rerata seluruh guru dalam merencanakan pembelajaran masuk diangka 83.44 dengan kurangnya analisis KKM (kriteria ketuntasan minimal) yang harus diperbaiki, menurut supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah bahwasanya guru harus menganalisis dengan baik KKM yang digunakan dalam mengukur kualitas peserta didik dan peningkatan mutu pendidikan untuk dijadikan acuan oleh guru pada mata pelajaran masing-masing.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran daring (dalam jaringan) melibatkan penggunaan teknologi dan internet dalam proses pembelajaran, seperti penyampaian materi, interaksi dengan peserta didik, maupun penilaian terhadap peserta didik. Dalam pelaksanaan pembelajaran daring mulai dari sumber belajar yang

digunakan oleh guru saat pembelajaran daring tetap menggunakan buku tematik selain buku tematik guru juga menggunakan buku LKS sebagai pendampingan materi, internet, youtube yang berupa video pembelajaran. Seperti yang dikatakan oleh ibu wahyuningsih, SE bahwa:

“kalau pelaksanaanya, sekolah menggunakan internet dan teknologi yang ada buat belajar, untuk penyampaian materi terutamanya, diskusi, terus pemberian tugas untuk anak, biasanya saya memberikan tugas berupa soal yang saya kirim ke grup whatsapp”⁵

Adapun metode yang digunakan oleh guru saat pembelajaran daring yaitu metode ceramah, metode penugasan dan diskusi, metode tersebut masih menjadi metode yang sering digunakan saat proses belajar mengajar. Selain dengan keterbatasan guru dalam penyampaian materi yaitu hanya dapat menggunakan platform digital, tetapi guru juga diberi kebebasan melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan berbagai media pembelajaran yang dapat diakses oleh peserta didik dan guru yaitu aplikasi seperti zoom, google meet, classroom atau via whatsapp.

⁵ Wawancara dengan Ibu Wahyuni, SE. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.00 WIB

Pelaksanaan pembelajaran saat daring ini memudahkan juga memberikan tantangan untuk guru, kemudahannya dalam masa pembelajaran daring guru dan siswa dapat mengakses pembelajaran kapanpun dan dimanapun, dan dapat menggunakan metode apapun, seperti memberi video interaktif dan memberikan tugas secara efisien. Namun pembelajaran daring juga memberikan tantangan untuk guru, guru harus lebih berusaha untuk menggunakan strategi yang tepat untuk anak, karena jika hanya model ceramah siswa cenderung bosan dalam belajar. Selain itu guru dituntut untuk serba bisa dalam menggunakan teknologi, seperti aplikasi yang digunakan untuk belajar yaitu google meet, zoom dan lain sebagainya.

Kendala yang dihadapi oleh guru pada saat pembelajaran daring menurut supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah cukup banyak, rerata yang didapat oleh seluruh guru berada diangka 86.33 yaitu dengan kemampuan guru dalam penggunaan teknologi digital masih terbatas sehingga media yang digunakan juga tidak beragam, namun guru diharuskan untuk menggunakan platform digital untuk pelaksanaan pembelajaran, selain guru siswa juga mempunyai kendala, masih cukup banyak siswa yang terkendala

jaringan, siswa yang kurang dalam memperhatikan pembelajaran karena guru tidak melihat secara langsung.⁶

Kendala tersebut dapat ditangani dengan bekerjasama wali murid untuk ikut memantau anaknya dalam proses belajar serta dengan menyalakan kamera saat belajar, siswa juga diminta untuk belajar ditempat yang penuh dengan jaringan, sehingga siswa dapat memperhatikan pembelajaran dengan baik.

c. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi peserta didik sangat penting untuk dilaksanakan karena dengan evaluasi, guru akan mengetahui perkembangan belajar peserta didik sudah sejauh apa, apalagi saat pembelajaran daring, guru tidak bisa mengawasi dan mengontrol selama proses belajar mengajar, karena berada pada tempat yang berbeda. Dengan hal tersebut guru melakukan evaluasi atau penilaian sikap dengan cara melihat keaktifan peserta didik pada saat pembelajaran, selain penilaian sikap, penilaian pengetahuan juga dilakukan dengan cara memberikan tes berupa soal-soal yang ada di LKS masing – masing, ataupun memberikan teka teki silang.

⁶ Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru tahun 2018-2020

Kemudian untuk penilaian ketrampilan guru meminta siswa untuk membuat video sesuai tema yang sedang dipelajari contohnya video berdo'a dengan baik dan benar.

“Evaluasi tetap kita laksanakan seperti biasanya mba, kita memberikan penilaian saat proses pembelajaran dan juga setelah pembelajaran, biasanya dalam bentuk soal yang ada di LKS, terus memberikan soal melalui quiziz, terkadang juga saya memberikan tugas untuk membuat video, untuk melihat ketrampilan anak”⁷

Dari pelaksanaan evaluasi tersebut guru dapat mengevaluasi dan menilai dengan baik kompetensi peserta didik, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk memaksimalkan capaian tujuan pembelajaran pada saat pembelajaran daring.

Menurut supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah guru dalam penilaian pembelajaran masuk pada rerata 83.00 dengan kurangnya analisis penilaian yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa.⁸ Ketika penilaian yang digunakan guru sudah bagus maka guru dengan lebih mudah dalam

⁷ Wawancara dengan wali kelas, Ibu Wahyuni, SE. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.00 WIB

⁸ Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru tahun 2018-2020

mengukur prestasi belajar siswa, dan dapat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan.

Dampak dari evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dapat membantu siswa dalam mengukur kemampuannya dalam memahami pembelajaran, mendorong siswa untuk mencapai target pembelajarannya dan meningkatkan kemampuannya. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa siswa/siswi MI Raudlatul Atfal telah mencetak banyak prestasi diberbagai tingkat.

d. Bimbingan dan Pelatihan

Pada masa pembelajaran daring bimbingan dan pelatihan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit masih dijalankan dengan baik, bimbingan dan pelatihan terhadap peserta didik dijalankan dengan guru memberikan pengumuman terhadap wali dari siswa/siswi untuk memberikan bimbingan secara langsung ke rumah guru ketika siswa tidak memahami dengan baik materi yang telah disampaikan oleh guru saat pembelajaran daring, sesuai yang dikatakan oleh ibu Wahyuni,S.Pd beliau mengatakan:

“kalau pas daring bimbingan dan pelatihan saya lakukan dengan mengumumkan kepada wali murid untuk anaknya dapat belajar dengan saya jika ada materi yang belum dipahami, saya membuka ruang

untuk anak-anak yang mau belajar tanpa dibayar karena itu hanya niat saya untuk membantu dan tetap memberikan bimbingan kepada anak-anak”⁹

Guru juga menginsiatif untuk mendatangi rumah siswa dan memberikan bimbingan dan pelatihan dari materi yang sulit untuk dipahami. Hal tersebut berdampak untuk peningkatan kemampuan peserta didik dalam memahami materi yang disampaikan oleh guru. Dalam supervisi kepala madrasah aspek bimbingan dan pelatihan peserta didik ini mendapat rerata 83.89 yang menjadi angka cukup baik dalam realisasinya, dengan hal tersebut guru tetap diminta untuk meningkatkan bimbingan dan pelatihan kepada peserta didik sehingga menjadi lebih baik kedepannya dan dapat bermanfaat bagi peserta didik.

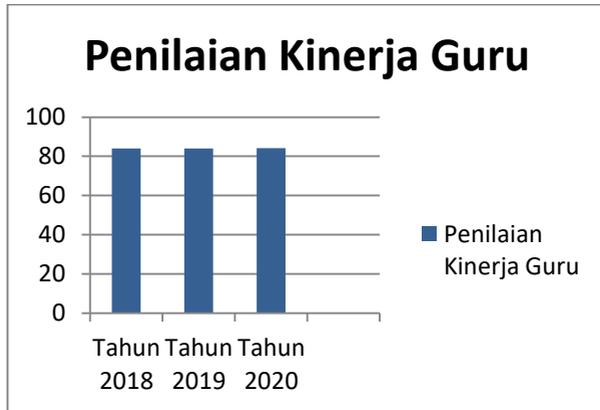
e. Penilaian Kinerja Guru

Selain siswa, guru juga harus melakukan penilaian yang dinilai langsung oleh pengawas dan kepala madrasah, penilaian guru dilaksanakan untuk mengetahui kinerja guru selama menjalankan tugasnya. Sebelum dilaksanakannya manajemen pengembangan di madrasah, penilaian kinerja guru dapat dilihat pada grafik dibawah ini

⁹ Wawancara dengan wali kelas, Ibu Wahyuni, SE. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.00 WIB

Grafik 4.1 Penilaian Kinerja Guru MI Raudlatul Atfal

Sumber : kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi akademik



Dari data penilaian kinerja guru diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru pada tahun 2018 hingga 2020 mengalami sedikit peningkatan, pada tahun 2018 kinerja guru berada di rata-rata 83.96 dengan rerata perencanaan pembelajaran diangka 83.41, pelaksanaan pembelajaran diangka 86.26, penilaian pembelajaran diangka 82.78 dan bimbingan pelatihan diangka 83.78. Sedangkan pada tahun 2019 terjadi sedikit peningkatan dengan rata-rata 83.05 dengan rerata perencanaan pembelajaran diangka 83.41, pelaksanaan pembelajaran diangka 86.30, penilaian pembelajaran diangka 83.00

dan bimbingan pelatihan diangka 83.89. Dan pada tahun 2020 rata-rata kembali naik di angka 84.17 dengan rerata perencanaan pembelajaran diangka 83.44, pelaksanaan pembelajaran diangka 86.33, penilaian pembelajaran diangka 83.00 dan bimbingan pelatihan diangka 83.89.¹⁰

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru setiap tahunnya mengalami peningkatan, walaupun sempat bertransformasi dari pembelajaran luring menjadi pembelajaran daring yang disebabkan oleh musibah covid 19, namun hal tersebut tidak menurunkan performa guru dalam melakukan tugasnya, dalam penilaian kinerja guru yang telah terlaksana ini dapat diketahui bahwa kelemahan guru dalam menjalankan tugasnya ada pada tahap penilaian pembelajaran, guru belum menganalisis dengan baik penilaian yang akan digunakan dalam mengukur hasil belajar siswa, sehingga perlunya madrasah untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan memberikan pengetahuan terhadap guru yang masih lemah dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru dapat lebih baik kedepannya.

¹⁰ Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru MI Raudlatul Atfal Tahun 2018,2019,2020

2. Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

a. Perencanaan Program Pengembangan

Perencanaan merupakan hal yang penting terdapat dalam proses manajemen karena tanpa perencanaan yang tepat maka manajemen tidak akan sempurna dan tidak dapat mencapai tujuan dengan efektif. Perencanaan yang dilakukan dalam melaksanakan program pengembangan terdapat 3 tahapan pertama, menganalisis kebutuhan, kedua, menyusun rancangan program pengembangan, ketiga, mengesahkan program pengembangan.

a. Menganalisis kebutuhan

Dalam perencanaan program pengembangan ini diawali dengan kepala madrasah yang melaksanakan analisis kebutuhan bagi guru. Analisis kebutuhan dilaksanakan ketika kepala madrasah melakukan supervisi terhadap kinerja guru, supervisi kepala madrasah merupakan kegiatan untuk mengevaluasi kinerja guru yang telah terlaksana, supervisi tersebut biasanya dilaksanakan sesuai jadwal yang telah dibuat oleh kepala madrasah dan atas persetujuan para guru, Berikut jadwal kegiatan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah

Gambar 4.2 Jadwal Supervisi Guru



YAYASAN NURUL HUDA RANDUSARI
MI RAUDLATUL ATFAL NONGKOSAWIT
 TERAKREDITASI A

Alamat : Randusari RT 02 RW II Kel. Nongkosawit, Kec. Gunungpati Kota Semarang, Telp. 08771063799
 Web - email = mraudlatulatifal.blogspot.com - mi.raudlatul.atfal@gmail.com

JADWAL SUPERVISI GURU MI RAUDLATUL ATFAL NONGKOSAWIT SEMESTER I TP. 2023/2024

NO	HARI/TANGGAL	NAMA GURU	MAPEL/URAIAN	GURU
1.	Kamis, 29-7-2023	Semua Guru MI RA	Sosialisasi supervisi seluruh program, tujuan dan sasaran supervisi	Semua Guru Kelas dan Guru Mapel
2	Senin, 14-8-2023	Rizza Ulil Achsan, S.Pd	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	Kelas 4
3	Selasa, 15-8-2023	Kumaedi, S.Ag	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	Kelas 5
4	Sabtu 19-8-2023	Akhmad Aunur Rofiq, S.Pd	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	Kelas 6
5	Senin, 21-8-2023	Wahyuningsih, SE	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	Kelas 1
6	Senin, 22-8-2023	Pur Prasetyo, S.Pd	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	PJOK
7	Selasa, 22-8-2023	Priska Fajar Krisyanti, S.Pd	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	Kelas 2
8	Selasa, 22-8-2023	Moh Faizin, S.Pd	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	SBdP
9	Rabu, 23-8-2023	Joko Saroni, S.Pd.I	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	Agama
10	Rabu, 23-8-2023	Rohmatun, S.Pd	Analisis KI/KD yang bersifat Tematik	Kelas 3
11	Jum'at,25-8-2023	Pur Prasetyo, S.Pd	Analisis SK/KD yang bersifat Tematik	PJOK
12	Senin, 23-10-2023	Wahyuningsih, SE	Kegiatan Belajar Mengajar	Kelas 1
13	Senin, 23-10-2023	Pur Prasetyo, S.Pd	Kegiatan Belajar Mengajar	PJOK

Tidak hanya kepala madrasah, dalam pelaksanaan supervisi tersebut, melainkan dibantu dengan petugas supervisor dari daerah.

Supervisor bekerja sama dengan kepala madrasah untuk melakukan penilaian terhadap kinerja guru sehingga dari kegiatan tersebut dapat mengetahui kinerja masing-masing guru yang ada di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

Berdasarkan hasil supervisi madrasah dapat dilihat bahwa dalam menjalankan tugas utamanya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan bimbingan pelatuhan. Dalam tahun 2018 guru memperoleh rerata 83.41 dalam merencanakan pembelajaran, rerata 86.20 dalam pelaksanaan pembelajaran, serta rerata 82.78 dalam penilaian pembelajaran. Pada tahun 2019 guru memperoleh rerata 83.41 dalam merencanakan pembelajaran, rerata 86.30 dalam pelaksanaan pembelajaran, serta mendapat rerata 83.00 dalam penilaian pembelajaran. Sedangkan pada tahun 2020 guru memperoleh rerata 83.44 dalam merencanakan pembelajaran, rerata 86.33 dalam pelaksanaan pembelajaran dan 83.00 dalam penilaian pembelajaran.¹¹

¹¹ Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru Tahun 2018,2019,2020

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa hasil dari supervisi kepala madrasah, rerata pertahunya mengalami peningkatan, namun hanya sedikit mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian, permasalahan yang paling banyak dilakukan oleh guru yaitu analisis KKM yang perlu diperbaiki, penggunaan media pembelajaran yang perlu ditingkatkan serta perbaiki analisis penilaian.

Tabel 4.2 Pemetaan Kebutuhan Guru

TABEL PEMETAAN KEBUTUHAN GURU

Nama Guru	Catatan	Solusi	Tindak lanjut
1. Khumaedi, S.Ag 2. Wahyuningsih, SE 3. Rohmatun, S.Pd.I 4. Joko Saron, S.Pd. 5. Pur Prasetyo, S.Pd 6. Aunur Rofiq, S.Pd.I 7. Moh Faizin, S.Pd 8. Rizza Ulil Achs, S,Pd 9. Priska Fajar Krisyanti, S.Pd	1. Analisis KKM perlu diperbaiki 2. Penggunaan media pembelajaran perlu ditingkatkan 3. Perlu perbaiki analisis penilaian	<ul style="list-style-type: none"> • Guru harus mampu menganalisis KKM dengan lebih baik • Guru harus belajar untuk menggunakan media pembelajaran yang lebih bervariasi • Guru harus mampu memperbaiki analisis penilaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan pengembangan kurikulum • Pelatihan media pembelajaran • KKG

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua guru mempunyai catatan dari kepala madrasah yang mana catatan tersebut harus diperbaiki untuk kinerja selanjutnya. Dengan begitu kepala madrasah harus memberikan tindak lanjut dengan merencanakan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan guru yang telah dipetakan.¹²

b. Menyusun rancangan program pengembangan

Penyusunan rancangan program pengembangan kinerja guru dilakukan dengan melihat kebutuhan yang sebelumnya telah dilaksanakan, penyusunan rancangan program dilaksanakan dengan melalui rapat koordinasi bersama guru. Seperti yang dikemukakan oleh ibu Khikmatul Abidah, S.Ag selaku kepala madrasah MI Raudlatul Atfal sebagai berikut,

“Untuk penyusunan rancangan biasanya kita koordinasikan terlebih dahulu dengan para guru, bisanya kapan, program pengembangan apa yang mau dilaksanakan, lalu siapa saja yang akan mengikuti program pengembangan tersebut itu jika programnya kami yang melaksanakan, jika dari pemerintah pastinya sekolah hanya

¹² Dokumentasi Tabel Pemetaan Kebutuhan Guru, Tahun 2020

diberitahu bahwa ada program pengembangan yang akan dilaksanakan. Saya hanya memberikan arahan dan izin kepada para peserta terkait dengan program tersebut.”¹³

Penyusunan program diikuti oleh kepala madrasah, sekretaris, bendahara, para guru dan komite. Kegiatan program yang telah dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal tersebut contohnya workshop, Diklat, dan KKG.

Dilansir dari program kerja KKG tahun 2022 bahwasanya kepala madrasah dan guru menyusun program kerja untuk dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, penyusunan program kerja terdiri dari program KKG jangka panjang dengan kurun waktu 4 tahun, serta program kerja KKG jangka pendek dalam kurun waktu 1 tahun. Berikut merupakan program kerja KKG yang telah disusun oleh madrasah:

a) Program kerja KKG jangka panjang

program rutin yang akan dijalankan seperti: diskusi permasalahan pembelajaran, penyusunan pemetaan

¹³ Wawancara dengan kepala madrasah, Ibu Khikmatul Abidah, S.Ag. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.30 WIB

Penyusunan pemetaan tema standar kompetensi dan kompetensi dasar, Penyusunan silabus, Penyusunan program tahunan, Penyusunan program semester, Penyusunan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), Pembuatan alat peraga, Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, Penyusunan rubrik penilaian, Membahas berbagai metode pembelajaran, Penyusunan instrument evaluasi pembelajaran, Pelatihan penggunaan media pembelajaran dan sebagainya.

b) Program Kerja KKG Jangka Pendek

Program kerja KKG jangka pendek terdiri dari: Pelatihan penetapan perhitungan angka kredit, Pelatihan tentang Penelitian Tindakan Kelas, Pelatihan Penulisan karya tulis ilmiah Seminar (Paparan hasil penelitian), dan diskusi panel, Penerbitan jurnal KKG, Peer coaching (Pelatihan bersama guru menggunakan media ICT), lesson study (Kerja

sama antar guru untuk memecahkan masalah pembelajaran).¹⁴

Penyusunan program pengembangan mencakup beberapa hal seperti menentukan narasumber yang akan mengisi, materi yang akan di bahas, tempat, waktu dan jadwal kegiatan. Madrasah juga merencanakan jadwal kegiatan yang akan menjadi panduan selama acara berjalan, Berikut adalah jadwal kegiatan yang telah diselenggarakan oleh MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

Tabel 4.3
Jadwal Kegiatan KKG Tahun 2022

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan		Pemandu / Narasumber
		Bulan	Minggu	
1	Penyusunan pemetaan tema standar kompetensi dan kompetensi dasar	Juli 2022	IV	- Khikmatul Abidah, S.Ag - Rizza Ulil Achsan, S.Pd
2	Penyusunan silabus, Program Tahunan dan	Agustus 2022	II	- Khikmatul Abidah, S.Ag - Wahyuningsih, SE

¹⁴ Dokumentasi Program Kerja Kelompok Kerja Guru, Tahun 2022

	Program Semester			
3	Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dan rubrik penilaian	September 2022	II	- Kumaedi, S.Ag - Rizza Ulil Achsan, S.Pd
4	Penyusunan instrument evaluasi pembelajaran.	Oktober 2022	II	- Kumaedi, S.Ag - Rohmatun, S.PdI
5	Penyusunan kisi-kisi soal semester ganjil	Nopember 2022	II	- Khikmatul Abidah, S.Ag - Wahyuningsih, SE
6	Membahas berbagai metode pembelajaran	Desember 2022	I	- Kumaedi, S.Ag - Moh Faizin, S.Pd

c. Mengesahkan dan tindak lanjut program pengembangan.

Tahap selanjutnya setelah penyusunan program pengembangan yaitu mengesahkan program serta tindak lanjut program tersebut, pengesahan program pengembangan dilakukan oleh kepala madrasah dengan persetujuan dari para guru, karena guru yang akan menjalankan program tersebut. Pengesahan program pengembangan dalam kegiatan workshop

ataupun pelatihan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, mulai dari konsep acara, narasumber, jadwal acara, tempat, waktu, peserta, anggaran dan lain sebagainya.

Dalam hal ini kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi di madrasah tentunya punya wewenang untuk mengesahkan program tersebut, kepala madrasah juga melibatkan para panitia maupun guru untuk ikut serta dalam pengesahan program tersebut sehingga program tersebut dapat secara terbuka dalam pelaksanaannya. Berbeda dengan program pengembangan yang diadakan oleh pemerintah, pihak sekolah hanya menerima konsep, prosedur acara, tempat dan waktu yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga dalam hal ini pihak sekolah hanya mengikuti program tersebut tanpa ikut dalam pengesahan serta tindak lanjut program pengembangan yang akan dilaksanakan.

Pengesahan program boleh dilaksanakan ketika rencana tersebut telah matang dan dapat ditindak lanjuti. Berikut tindak lanjut yang

dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

Dilansir dari data rencana tindak lanjut program pengembangan pelatihan teknis yaitu kepala madrasah merencanakan tindak lanjut program yang berisi nama rencana tindak lanjut, tanggal pelaksanaan, mata diklat, kompetensi dasar, tujuan rencana tindak lanjut, alasan diadakan rencana tindak lanjut, sasaran, kegiatan yang akan dilakukan, kriteria, sumberdaya dan dukungan, bukti rencana tindak lanjut.¹⁵

Rencana tindak lanjut tersebut akan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Rencana tindak lanjut ini dilaksanakan oleh kepala madrasah, serta para guru yang menjadi peserta dari pelatihan tersebut.

b. Implementasi Program Pengembangan

Implementasi program pengembangan kinerja guru dilaksanakan sesuai dengan konsep acara yang telah direncanakan sebelumnya dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Program

¹⁵ Dokumentasi Rencana Tindak Lanjut Pelatihan Teknis MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, Tahun 2020.

pengembangan yang dilaksanakan adalah program pengembangan yang telah disahkan sebelumnya. Ada beberapa program pengembangan yang telah diikuti oleh para guru mulai dari pengembangan yang diselenggarakan oleh internal madrasah sendiri, adapun program pengembangan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Berikut merupakan kegiatan program pengembangan kinerja guru yang dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit, yaitu :

1) Workshop

Program pengembangan yang biasa dilakukan di madrasah yaitu workshop, workshop merupakan kegiatan yang berisi tentang pemahaman materi yang disampaikan sesuai dengan tema yang diambil, dalam kegiatan tersebut juga berisi pelatihan praktis yang dibutuhkan oleh para guru untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan adanya kegiatan workshop tersebut sangat menunjang guru yang masih lemah dalam melakukan proses belajar mengajar dan akan memberikan pemahaman yang baik, contohnya dalam pembuatan modul, pengembangan kurikulum, penyusunan KTSP, mengoperasikan teknologi computer dan sebagainya. Dalam kegiatan tersebut perlu adanya narasumber yang dikatakan ahli dalam

bidang tersebut untuk memberikan pemahaman dan ilmu. seperti yang disampaikan oleh bu wahyuningsih, SE beliau mengatakan bahwa:

“Kegiatan pengembangan yang kita lakukan di internal sekolah itu biasanya workshop mbak, sekolah mendatangkan narasumber yang ahli dalam bidang tersebut, seperti ibu Sriyati Beliau sudah berkompeten dalam bidang kurikulum jadi sekolah mendatangkan beliau untuk memberikan pengarahannya, ilmu dan pemahaman kepada guru agar lebih baik dalam mengimplementasikan kurikulum yang ada”¹⁶

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa kegiatan workshop ini merupakan suatu bentuk dari program pengembangan, program ini dijalankan di madrasah dengan tujuan agar para guru mendapat pemahaman tentang apa yang belum dimengerti terkait dengan tugasnya.

Pelaksanaan workshop tersebut tidak hanya berbentuk seminar atau mendapatkan materi, namun guru juga dibekali untuk praktek secara langsung terkait dengan pembelajaran, contohnya membuat alat peraga yang baik, membuat modul yang benar, dan mengimplementasikan kurikulum yang berlaku. Dengan hal tersebut guru dapat lebih paham jika

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Wahyuni, SE. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.00 WIB

dibersamai dengan praktek. Pelaksanaan kegiatan tersebut melibatkan panitia, narasumber dan peserta, peserta dan panitia merupakan sumber daya manusia dari internal sekolah, sedangkan narasumber yang berkesempatan untuk mengisi didatangkan dari luar sekolah. Tidak ada kendala yang serius dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, melainkan hanya kendala ringan seperti keterlambatan waktu dalam memulai acara.

Selain program pengembangan yang diselenggarakan oleh madrasah, adapun program pengembangan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan diikuti oleh kepala madrasah maupun para guru yang bertujuan mengembangkan kompetensi dan kreatifitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

Program pengembangan dari pemerintah merupakan program pengembangan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau Kemenag (dalam lingkup madrasah), program pengembangan tersebut sudah di sahkan dan menjadi kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para guru dalam menjalankan keprofesianya, untuk menjadi

guru yang professional. Adapun program pengembangan yang berasal dari Kemendikbud atau Kemenag yaitu sebagai berikut:

2) KKG (Kelompok Kerja Guru)

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan kegiatan professional bagi para guru sekolah dasar/ Madrasah Ibtidaiyah ditingkat gugus atau kecamatan yang terdiri dari beberapa sekolah. Mulyasa mengatakan bahwa kelompok kerja guru (KKG) merupakan forum komunikasi kerja guru, dari guru dan oleh guru dan untuk guru. Forum atau kegiatan ini mempunyai tugas dan fungsi untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran dengan menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat lebih kreatif dan inovatif didalamnya.

KKG yang dilaksanakan oleh guru kelas ini bertujuan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan materi pembelajaran, penyusunan modul, menyusun strategi pembelajaran, metode pembelajaran dan memanfaatkan sumber belajar. Sesuai yang dikemukakan oleh bu wahyuningsih, SE beliau mengatakan bahwa:

“KKG ini banyak tujuannya ya mba sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan, dari KKG para guru dapat belajar banyak hal, yaitu penyusunan modul, metode apa yang tepat untuk digunakan dalam pembelajaran dan memanfaatkan sumber belajar yang ada”.

KKG ini dilaksanakan sebagai salah satu kegiatan rutinan yang telah diselenggarakan 6 kali dalam persemester untuk meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan karena sejalan dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang terus berkembang. Dengan hal tersebut guru harus mempunyai wadah tersendiri untuk meningkatkan profesionalitas kerjanya. Berikut rangkaian acara KKG yang telah dilaksanakan oleh para guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Kegiatan KKG

REKAPITULASI KEGIATAN PENGEMBANGAN DIRI

NO	Nama Kegiatan	Materi PD/ Kompetensi	Peran Guru	Waktu/ Jam PD	Nama Fasilitator	Tempat Kegiatan	Institusi Penyelenggaraan
1.	KKG	Pembentukan pengurus KKG MI	Peserta	12-1-2019	Sriyati	MI Mangunsari 02	KKM Gunungpati
2	KKG	Penyusunan program KKG MI	Peserta	9-2 - 2019	Sriyati	MI Mangunsari 02	KKM Gunungpati
3.	KKG	SKP 2019	Peserta	9-3-2019	Sriyati	MI Al Iman	KKM Gunungpati
4.	KKG	Pembuatan kisi-kisi UTS I	Peserta	13-4-2019	Sriyati	MI Nusantera	KKM Gunungpati
5.	KKG	Metode dan alat peraga	Peserta	11-5-2019	Sriyati	MI Roudlotul Huda	KKM Gunungpati
6.	KKG	Lesson Study	Peserta	29-6-2019	Sriyati	MI Negeri Kota Semarang	KKM Gunungpati
7.	KKG	Penilaian	Peserta	13-7-2019	Sriyati	MI Mangunsari 02	KKM Gunungpati
8.	KKG	Tugas-tugas Guru	Peserta	10-8-2019	Sriyati	MI Mangunsari 02	KKM Gunungpati
9.	KKG	Administrasi Pembelajaran	Peserta	14-9-2019	Sriyati	MI Nusantera	KKM Gunungpati
10.	KKG	Lomba Administrasi Guru	Peserta	12-10-2019	Sriyati	MI Al Iman	KKM Gunungpati
11.	KKG	Pemantapan guru profesional (RPP)	Peserta	16-11-2019	Sriyati	MI Mangunsari 02	KKM Gunungpati
12.	KKG	Penilaian	Peserta	14-12-1015	Sriyati	MI Mangunsari 02	KKM Gunungpati

3) Diklat

Diklat dalam pendidikan merujuk pada kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi guru. Diklat dapat diadakan untuk berbagai tujuan, seperti peningkatan ketrampilan kerja, pengembangan produktivitas, atau

penyegaran pengetahuan. Pelaksanaan diklat tidak hanya tentang peningkatan teoritis namun juga mengembangkan latihan praktis untuk memastikan peserta dapat mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilan yang mereka peroleh.

Dalam pendidikan dan pelatihan guru MI Raudlatul Atfal hanya ikut serta untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut terdiri dari pengembangan ketrampilan mengajar, pembelajaran berbasis teknologi, pemahaman terhadap kurikulum dan sebagainya. Seperti yang dijelaskan oleh kepala madrasah ibu Khikmatul Abidah, S.Ag menjelaskan bahwa:

“kalau kegiatan diklat diluar kita hanya mengikuti pelaksanaanya saja mbak tanpa merencanakan programnya, kita manut dari penyelenggaranya, sekolah hanya memberikan izin kepada guru yang ikut kegiatan tersebut, diklat yang sudah di laksanakan ada diklat IKM, dan pembuatan media pembelajaran”¹⁷

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah hanya memberikan izin untuk guru yang mengikuti kegiatan pengembangan diluar,

¹⁷ Wawancara dengan kepala madrasah, Ibu Khikmatul Abidah, S.Ag. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.30 WIB

tanpa merencanakan, mengesahkan kegiatan sebelumnya karena sudah di rencanakan oleh penyelenggara. Diklat yang telah dilaksanakan yaitu diklat IKM (implementasi kurikulum merdeka), dan diklat pembuatan alat media pembelajaran.

Selain dari program pengembangan diatas, MI Raudlatul Atfal Nongkosawit juga melaksanakan pengembangan kinerja guru dengan melalui pembinaan guru, memberikan motivasi kerja untuk mengembangkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Kendala yang dihadapi oleh peserta atau guru dalam proses pengembangan hanya sedikit, guru justru sangat terbantu dengan adanya program pengembangan tersebut. Kendala yang guru hadapi terkadang ada kesulitan dalam memahami materi yang disampaikan oleh narasumber, namun hal tersebut dapat ditangani oleh guru dengan bertanya secara langsung dengan narasumber yang mengisi.

c. Evaluasi Program Pengembangan

Evaluasi menjadi proses yang harus ada selain perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karena melibatkan pengumpulan dan analisis data untuk menilai efektivitas dan dampak dari program tersebut.

Dengan adanya evaluasi program maka pelaksana program dapat mengukur keberhasilan dari suatu program tersebut, perbaikan dari program tersebut, tindak lanjut program pengembangan sehingga dapat memastikan bahwa upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru benar-benar berpengaruh terhadap pengembangan kinerja guru.

Evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pengawasan secara langsung, kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengembangan tanpa menggunakan instrumen dan menyampaikan keadaan maupun kendala yang ada pada saat melaksanakan rapat evaluasi. Rapat evaluasi dilaksanakan setelah terlaksananya program pengembangan tersebut. Evaluasi bersifat terbuka dan diikuti oleh seluruh guru, tidak ada model yang digunakan dalam evaluasi program pengembangan tersebut, hanya saja dalam forum evaluasi tersebut setiap guru menyampaikan kendala dan evaluasi yang membangun sehingga semua forum dapat mengetahui evaluasi tersebut. dengan adanya evaluasi tersebut kepala madrasah dapat melihat kekurangan maupun kelebihan yang ada sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan program pengembangan selanjutnya.

Sesuai yang dikatakan oleh kepala madrasah ibu Khikmatul abidah, S.Ag bahwasanya:

“ya setelah saya melakukan pengawasan saya mengadakan rapat evaluasi dengan para guru untuk mengetahui kekurangan yang terjadi, rapat evaluasi itu juga bisa kita lihat apakah program pengembangan tersebut sudah berjalan dengan baik atau masih ada kendala ataupun kekurangan yang terjadi, karena sangat berpengaruh untuk pelaksanaan program selanjutnya, jadi menurut saya evaluasi penting untuk dilaksanakan”¹⁸

Hasil dari evaluasi tersebut terlihat bahwa kendala yang terjadi saat pelaksanaan tidak begitu serius, karena guru melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik, narasumber yang didatangkan juga menjalankan kerjanya dengan baik, dari hal tersebut kepala madrasah memberikan penilaian baik terhadap pelaksanaan pengembangan maupun terhadap peserta setelah mengikuti kegiatan pengembangan.¹⁹ Penilaian tersebut disesuaikan dengan hasil evaluasi yang didapat, dengan tidak menggunakan instrumen penilaian.

Pengembangan yang dinilai baik tentunya mempunyai tindak lanjut, jika pengembangan tersebut

¹⁸ Wawancara dengan kepala madrasah, Ibu Khikmatul Abidah, S.Ag. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.30 WIB

¹⁹ Dokumentasi hasil laporan kegiatan workshop pengembangan kurikulum MI Raudlatul Atfal, tahun pelajaran 2022/2023

dapat berpengaruh terhadap kinerja guru maka kepala madrasah akan menindaklanjuti dengan persetujuan bersama. Sesuai dengan pernyataan kepala madrasah ibu khikmatul abidah, S. Ag beliau mengatakan:

“kalaupun kegiatan berjalan dengan lancar dan dapat berpengaruh bagi pengembangan guru, maka kami akan menindaklanjuti kegiatan tersebut, namun kita lihat kembali sesuai dengan kebutuhan guru pada saat itu, mungkin sekarang guru membutuhkan terkait IKM tetapi bisa saja berbeda untuk pelaksanaan pelatihan selanjutnya, jadi kita juga sesuaikan lagi terhadap kebutuhan guru”

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa madrasah akan menindak lanjuti kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya, namun juga tetap memperhatikan kebutuhan guru kedepanya, sehingga kegiatan yang sudah dilaksanakan sebelumnya dapat berkembang, dan dapat dilihat jika kebutuhan guru berbeda dari sebelumnya, maka ada perubahan yang terjadi kepada guru setelah dilaksanakanya pengembangan tersebut.

3. Kinerja Guru Setelah Dilaksanakanya Manajemen Pengembangan

Manajemen pengembangan menjadi hal yang sangat penting untuk kinerja guru, dengan adanya manajemen pengembangan diharapkan dapat menjadi suatu proses untuk menjadikan guru yang professional, keberhasilan guru dalam

memenuhi tuntutan kompetensinya tidak lepas dari upaya pengembangan yang telah di rencanakan oleh lembaga pendidikan dan menjadi bagian integral dari upaya peningkatan mutu, pemerataan, efisiensi dan relevansi pendidikan. Oleh karena itu guru sangat penting untuk melaksanakan program pengembangan.

Manajemen pengembangan yang dilaksanakan oleh MI Raudlatul Atfal Nongkosawit terhadap kinerja para guru memberikan dampak yang positif kepada para guru dalam menjalankan tugas pokoknya, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

a. Perencanaan Pembelajaran

Pada perencanaan pembelajaran luring tentunya tidak begitu berbeda dengan pembelajaran daring, perencanaan pembelajaran mencakup beberapa hal yaitu merencanakan rencana belajar, menyusun strategi pembelajaran, merencanakan materi yang akan diajarkan, merencanakan model, media, metode yang akan digunakan saat pelaksanaan pembelajaran.

Dengan adanya manajemen pengembangan yang dilaksanakan memberikan dampak baik bagi kinerja guru, karena guru menjadi mengetahui dari apa yang belum diketahuinya, seperti program yang telah diikuti oleh guru

yaitu pelatihan, workshop dan sebagainya menjadikan guru paham bagaimana menyusun rencana belajar yang baik dan benar, menyusun program tahunan dan semesteran dan memilih strategi yang tepat untuk belajar mengajar. Seperti yang dikatakan oleh ibu wahyuningsih, SE sebagai berikut:

“Tentunya kita sangat terbantu dengan adanya program pengembangan tersebut, karena narasumber tentu memberikan arahan serta bimbingan kepada kita, cara membuat modul ajar yang benar, membuat program tahunan dan semester dan juga strategi apa yang tepat dalam pelaksanaan kurikulum merdeka sekarang ini”²⁰

Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwasanya manajemen pengembangan yang dilaksanakan dapat berupaya untuk meningkatkan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit karena guru juga berkesempatan untuk belajar secara langsung dengan para ahli dalam bidang pendidikan, guru belajar dari apa yang menurutnya masih ragu untuk diimplementasikan di sekolah, hingga akhirnya mendapatkan ilmu untuk dapat diaplikasikan di sekolah. Guru juga dapat mengetahui istilah-istilah yang digunakan dalam modul ajar, yang tentunya sedikit berbeda dengan yang digunakan saat

²⁰ Wawancara dengan wali kelas, Ibu Wahyuni, SE. Rabu, 29 November 2023, pukul 10.00 WIB

implementasi kurikulum K13, namun arti dari istilah tersebut masih sama dari hal tersebut manajemen pengembangan dapat memberikan manfaat bagi guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Terkait dengan kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, diperkuat dengan hasil observasi yang peneliti lakukan yaitu para guru dapat membuat modul ajar dan RPP dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur. Guru juga mengikuti arahan dan bimbingan yang diberikan oleh para narasumber yang berkompeten sehingga dapat menunjang guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitasnya.

Dalam modul ajar mencakup beberapa hal pertama yaitu informasi umum, yang memuat kompetensi awal, profil pelajar pancasila, sarana dan prasarana, target peserta didik, jumlah peserta didik, model pembelajaran, selanjutnya ada komponen inti yang memuat tujuan kegiatan pembelajaran, pemahaman bermakna, pertanyaan pemantik, persiapan belajar (pembukaan, inti dan penutup), jurnal membaca dan refleksi diri.²¹

Modul ajar menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran, dengan hal tersebut sudah sepatutnya guru

²¹ Dokumentasi Modul Ajar kurikulum merdeka MI Raudlatul Atfal Nongkosawit tahun ajaran 2022/2023

membuat modul ajar dengan sebaik-baiknya, agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan menuai manfaat bagi peserta didik.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran juga tak kalah penting dengan perencanaan pembelajaran, dengan pelaksanaan pembelajaran kepala madrasah dapat mengetahui kompetensi kinerja guru karena pelaksanaan menjadi hal inti dalam proses pembelajaran yang akan berpengaruh terhadap kompetensi peserta didik, pemahaman dan prestasi peserta didik dapat berpengaruh dari pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan, jika pelaksanaan pembelajaran berjalan optimal, maka akan memberikan pengaruh terhadap prestasi peserta didik.

Dari hasil observasi yang telah peneliti laksanakan, sejauh ini guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik, guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan apa yang sudah guru rencanakan. Manajemen pengembangan dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru, dibuktikan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran meliputi kegiatan pembukaan, kegiatan inti dan penutup. Guru juga menggunakan metode pengajaran yang sesuai seperti kerja kelompok, tanya jawab, ceramah dan sebagainya, sehingga peserta didik belajar dengan

variatif. Dalam melaksanakan pembelajaran guru menggunakan media yang sering digunakan seperti papan tulis, proyektor dan alat yang ada di ruang kelas, Guru juga dibantu dengan membuat alat peraga untuk memberikan kesan yang baik terhadap peserta didik agar peserta didik dapat lebih mudah memahami materi yang disampaikan oleh guru.²² Seperti yang dijelaskan oleh ibu Wahyuningsih,SE selaku guru kelas menjelaskan bahwa :

“kita juga membuat alat peraga mbak, buat membantu dalam menyampaikan materi, biasanya kita sesuaikan dengan materi yang sedang dipelajari, contohnya pelajaran matematika, kita membuat alat peraga yang berbentuk benda-benda yang ada disekitar untuk menarik perhatian anak sehingga semangat untuk belajar”

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa alat peraga dapat membantu guru dalam penyampaian materi, dan bertujuan agar peserta didik tidak mudah bosan ketika proses belajar, karena jika peserta didik sudah bosan belajar, maka peserta didik sulit untuk konsentrasi dalam belajar sehingga akan berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik.

Kendala yang guru alami saat pelaksanaan pembelajaran yaitu peserta didik yang beragam, dengan

²² Observasi kegiatan belajar mengajar di kelas 1 MI Rudlatul Atfal Nongkosawit Kamis, 30 November 2023, pukul 10.15 WIB

mempunyai tingkat pemahaman dan gaya belajar yang berbeda-beda sehingga guru harus mempunyai strategi untuk mengatasi hal tersebut dengan mengelompokkan peserta didik sesuai dengan kemampuannya, dengan begitu guru lebih mudah dalam memberikan pemahaman dan pengajaran. Guru juga harus memahami setiap karakter siswa yang sangat beragam dengan mampu mengelola perilaku siswa agar dapat disiplin dalam belajar. Sesuai yang dikatakan oleh ibu Wahyuningsih, SE beliau mengatakan:

“kalau kendalanya, guru harus bisa memahami karakter masing-masing anak, kemampuan anak buat memahami pelajaran itu kan sangat beragam, jadi biasanya kita kelompokkan sesuai dengan tingkat pemahamannya agar kita bisa mengendalikan dan memberikan pemahaman sesuai sama kemampuan anak itu, terkadang anak itu juga rame terus kalau dikelas jadi saya harus bisa mengatur itu biar anak pada disiplin saat belajar”²³

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan terhadap kinerja guru di MI Raudlatul Atfal bahwasanya manajemen pengembangan yang telah dilaksanakan di madrasah dapat menuai manfaat yang positif bagi kinerja guru, hal ini juga berdampak karena sebelumnya guru menghadapi pembelajaran secara

²³ Wawancara dengan wali kelas, Ibu Wahyuni, SE. Kamis, 30 November 2023, pukul 10.00 WIB

daring, dan sekarang melaksanakan pembelajaran secara langsung, dengan perubahan tersebut manajemen pengembangan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena guru membutuhkan bimbingan dan pelatihan setelah lama tidak mendapat pelatihan oleh para ahli, dan dengan adanya pelatihan tersebut guru dapat mengetahui program pembelajaran yang dipakai apakah masih berjalan atau terdapat pembaharuan dalam pembelajaran.

c. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran menjadi tolak ukur ketercapaian pembelajaran yang dilaksanakan. Dari observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, guru melaksanakan evaluasi pembelajaran pada saat selesai menyampaikan materi serta setelah pembelajaran selesai. Evaluasi tersebut disesuaikan dengan materi yang telah diajarkan sebelumnya, dengan memberikan sebuah pertanyaan maupun quiz. Setelah guru memberikan pertanyaan, guru juga memberikan apresiasi terhadap peserta didik yang aktif dalam proses belajar mengajar, sehingga peserta didik dapat terpacu untuk selalu bersemangat dalam belajar. Selain itu guru juga memberikan penilaian terhadap peserta didik melalui PTS (penilaian tengah semester), PAS (penilaian akhir semester), PAT (penilaian akhir tahun).

Penilaian tersebut berfungsi untuk mengukur hasil belajar peserta didik, guru dapat mengetahui ketercapaian belajar peserta didik, karena penilaian juga menjadi tugas utama guru dalam membina, mengawasi dan mendidik peserta didik. Berikut contoh penilaian peserta didik yang digunakan oleh guru MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.

Dampak dari evaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh guru berdampak baik bagi guru dan peserta didik, hal tersebut dibuktikan dengan evaluasi guru yang meningkat setelah pelaksanaan program pengembangan guru, guru belajar membuat penilaian yang baik dan benar. Pelaksanaan evaluasi juga berdampak terhadap peserta didik, prestasi yang meningkat dari tahun-tahun sebelumnya, hal tersebut dibuktikan dengan prestasi yang telah ditorehkan oleh peserta didik MI Raudlatul Atfal pada tahun 2022.

Tabel 4.5 Data Prestasi Siswa

**DATA PRESTASI SISWA
MIS RAUDLATUL ATFAL
Randusari RT 02 RW 02 Kecamatan Gunungpati Kota Semarang**

TAHUN 2022

No	Jenis	Penyelenggara	Thn-bln	Kompetisi	Kategori	Juara	Tingkat	Kontingen
1	Prestasi Non Akademik - Olahraga	Pengprov Persani Jawa Tengah	November 2022	Pra Porprov Jawa Tengah cabang Olahraga Senam	Rhythmic Gymnastics Free Hand	Juara 2	Tingkat Provinsi	Perorangan • 3127128496 Vania Carissa Salsabila
2	Prestasi Non Akademik - Olahraga	LP Ma'arif Kota Semarang	Oktober 2022	PORSEMA TINGKAT KOTA SEMARANG	Tenis Meja Ganda Putra	Juara 1	Tingkat Kab/Kota	Tim/Kelompok • 3118757975 MAULANA MALIK NAZHIF • 3117421669 FAHRIZA CHANIF ZAKARIA
3	Prestasi Non Akademik - Olahraga	LP Ma'arif Kota Semarang	Oktober 2022	PORSEMA TINGKAT KOTA SEMARANG	Tenis Meja Tunggal Putra	Juara 2	Tingkat Kab/Kota	Perorangan • 3118757975 MAULANA MALIK NAZHIF
4	Prestasi Non Akademik - Olahraga	LP Ma'arif Kota Semarang	Oktober 2022	PORSEMA TINGKAT KOTA SEMARANG	Seni Wiraloka Pagar Nusa	Juara 1	Tingkat Kab/Kota	Tim/Kelompok • 3118757975 MAULANA MALIK NAZHIF • 0101475053 MIKHALA DAFFA OZZORA
5	Prestasi Non Akademik - Olahraga	LP Ma'arif Kota Semarang	Oktober 2022	PORSEMA TINGKAT KOTA SEMARANG	Tenis Meja Tunggal Putri	Juara 1	Tingkat Kab/Kota	Perorangan • 3127587794 DEVIRA ALLISA PUTRI
6	Prestasi Non Akademik - Olahraga	LP Ma'arif Kota Semarang	Oktober 2022	PORSEMA TINGKAT KOTA SEMARANG	Tenis Meja Ganda Putri	Juara 3	Tingkat Kab/Kota	Tim/Kelompok • 3102307231 NEZA SEPTYAMAHARA NI • 3109692147 RIFA MAULANA AZIS
7	Prestasi Non Akademik - Olahraga	LP Ma'arif Kota Semarang	Oktober 2022	PORSEMA TINGKAT KOTA SEMARANG	Seni Wiraloka Pagar Nusa	Juara 3	Tingkat Kab/Kota	Tim/Kelompok • 3110292339 DANIELA MAULIDA AZKA AQILA • 3119193757 HANIDA ROUDLOTUS SHOFIE
8	Prestasi Non Akademik - Olahraga	PERSANI Propinsi Jawa Tengah	Oktober 2022	Kejurprov Senam Kelompok Umur	Senam Ritmik Freehand	Medali Emas	Tingkat Provinsi	Perorangan • 3127128496 Vania Carissa Salsabila
9	Prestasi Non Akademik - Olahraga	PERSANI Propinsi Jawa Tengah	Oktober 2022	Kejurprov Senam Kelompok Umur	Senam Ritmik Alat Gada	Medali Perak	Tingkat Provinsi	Perorangan • 3127128496 Vania Carissa Salsabila
10	Prestasi Non Akademik - Olahraga	PERSANI Propinsi Jawa Tengah	Oktober 2022	Kejurprov Senam Kelompok Umur	Senam Ritmik Alat Serba Bisa	Medali Perak	Tingkat Provinsi	Perorangan • 3127128496 Vania Carissa Salsabila

d. Bimbingan dan Pelatihan

Bimbingan dan pelatihan dilaksanakan oleh guru sesuai dengan kebutuhan peserta didik, guru bekerjasama dengan orang tua murid untuk mengawasi dan membimbing peserta didik, karena orang tua muridlah yang lebih banyak berinteraksi dengan anaknya, dengan begitu peserta didik akan mendapat bimbingan yang efektif.

Selain itu sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan, guru juga memberikan pelatihan akademik dengan pembinaan belajar yaitu menampung banyak masukan dari peserta didik dalam mengembangkan kemampuannya, dengan guru memberikan strategi belajar yang efektif, bagaimana manajemen waktu yang baik dan ketrampilan dalam berorganisasi maupun bersosial juga sangat penting untuk dilakukan agar peserta didik tidak salah dalam mengambil jalan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

e. Penilaian Kinerja Guru

Manajemen pengembangan kinerja guru dapat meningkatkan apa yang menjadi kelemahan yang dimiliki dan apa kekurangan yang harus diperbaiki, karena dalam proses pembelajaran tidak ada yang sempurna, pasti ada kelebihan dan kekurangan, dengan hal tersebut guru

diharapkan dapat selalu mengembangkan kompetensinya untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan.

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara rutin oleh kepala madrasah untuk mengetahui sukses tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya dan guru dapat mengetahui sejauh mana kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran. Penilaian kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pimpinan, namun ada model evaluasi diri yang diisi oleh para guru sendiri untuk mengevaluasi diri masing-masing. Dari dokumentasi yang peneliti dapatkan, dalam evaluasi diri guru terdapat beberapa indikator, yaitu evaluasi terkait kompetensi (kekuatan dan kelemahan) guru dalam menjalankan tugas utamanya mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan bimbingan pelatihan.

Adapun dampak dari manajemen pengembangan terhadap kinerja guru yang memberikan kontribusi serta pengaruh bagi guru dengan baik, penilaian kinerja guru mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan, yaitu meningkatnya kinerja guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pelatihan. Dibuktikan dengan

hasil penelitian yang peneliti lakukan, hasil tersebut dapat dilihat dari grafik berikut.

Grafik 4.2
Penilaian Kinerja Guru MI Raudlatul Atfal
Sumber : kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi akademik



Dapat disimpulkan dari grafik diatas bahwa nilai rata-rata dari hasil penilaian guru mengalami kenaikan dari tahun 2021 – 2023. Pada tahun 2021 mempunyai rata-rata 84.33, tahun 2022 mempunyai rata-rata 84.69, sedangkan pada tahun 2023 mempunyai rata-rata 85.64. Dengan hal tersebut kinerja guru mengalami kenaikan yang sangat baik, manajemen pengembangan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit memberikan pengaruh baik terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang meningkat juga

berpengaruh pada pelaksanaan pembelajaran di kelas dan dapat berpotensi meningkatkan prestasi peserta didik sehingga peserta didik dapat menciptakan prestasi untuk nama baik madrasah.

C. Analisis Data

1. Analisis Kinerja Guru Sebelum Dilaksanakan Manajemen Pengembangan

Dari data yang peneliti dapatkan terkait kinerja guru sebelum pelaksanaan manajemen pengembangan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit kinerja guru melaksanakan pembelajaran secara daring dengan menggunakan platform digital. Dengan segala keterbatasan karna pembelajaran dijalankan secara jarak jauh, maka kinerja guru juga lebih terbatas. Namun guru masih menjalankan tugas utamanya mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, bimbingan dan pelatihan terhadap peserta didik.

Perencanaan pembelajaran saat pandemi masih dijalankan dengan baik, guru tetap mempersiapkan rencana pembelajaran sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan secara jarak jauh, guru merencanakan pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh pemerintah terkait peralihan pembelajaran

luring ke daring. Fungsi dari perencanaan pembelajaran sangat penting untuk dilaksanakan karena tanpa perencanaan pembelajaran guru tidak mempunyai pedoman dalam proses belajar mengajar. Sesuai yang dikemukakan oleh Mulyadi dan Ava Swastika bahwa perencanaan sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian, menghindari pemborosan sumber daya, upaya untuk memenuhi *accountability* kelembagaan. Perencanaan meliputi usaha untuk menetapkan tujuan atau memformulasikan tujuan yang dipilih untuk dicapai, dengan adanya perencanaan maka memungkinkan untuk mengetahui tujuan yang akan dicapai, dapat memudahkan kegiatan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul dalam usaha mencapai tujuan.²⁴

Perencanaan pembelajaran yang disusun oleh guru meliputi, identitas pembelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pembelajaran, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, kegiatan belajar, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar. Dalam merencanakan pembelajaran guru melakukan analisis kebutuhan terhadap siswa, karena kebutuhan siswa sangat

²⁴ Mulyadi dan Ava Swastika Fahriana, *Supervisi Akademik: Konsep, Teori, Model Perencanaan, dan Implikasinya*, (Malang: Madani, 2018), hlm. 194.

penting untuk dianalisis sehingga guru mengetahui kekuatan dan kelemahan siswanya.

Dengan demikian perencanaan pembelajaran yang disusun oleh guru sudah berjalan dengan baik, karena dalam penyusunan perencanaan disesuaikan dengan hasil kebutuhan siswa yang sebelumnya guru lakukan untuk mencapai perbaikan kualitas pembelajaran kedepannya. Hasil dari supervisi kepala madrasah menunjukkan perencanaan pembelajaran yang disusun oleh guru sudah cukup baik dan lengkap, namun masih ada yang perlu diperbaiki, yaitu kurangnya dalam analisis KKM untuk mengukur kualitas pembelajaran peserta didik.

Pelaksanaan pembelajaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan pembelajaran daring secara keseluruhan menggunakan teknologi digital seperti penyampaian materi, interaksi dengan peserta didik dan penilaian terhadap peserta didik. Berdasarkan temuan yang telah peneliti lakukan bahwasanya sumber belajar yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran daring menggunakan buku tematik, LKS dan video youtube berupa video pembelajaran.

Sedangkan untuk metode yang digunakan oleh guru saat pembelajaran yaitu metode ceramah, penugasan maupun diskusi. Menurut guru metode tersebut masih terbilang

efektif untuk dilaksanakan dalam pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran secara keseluruhan dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi, dengan menggunakan aplikasi zoom, google meet, classroom maupun via whatsapp. Dengan demikian guru diminta untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya karena pelaksanaan menjadi tolak ukur kinerja guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa.

Ada beberapa kendala yan dialami oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran, yaitu kemampuan guru masih terbatas dalam penggunaan teknologi digital, dan sudah sepatutnya guru untuk belajar agar proses pembelajaran berjalan dengan baik. Siswa juga mengalami kendala dalam pelaksanaan pembelajaran seperti terkendala sinyal dan kurangnya konsentrasi dalam belajar. Namun, hal tersebut dapat ditangani oleh guru sebagai pendidik yang sedang menjalankan tugasnya.

Berdasarkan temuan penelitian, evaluasi pembelajaran dilakukan dengan guru untuk menganalisis hasil pelaksanaan pembelajaran, apakah sudah berjalan dengan efektif atau terdapat kendala dan kekurangan. Sesuai yang dijelaskan oleh Suharsimi Arikunto dalam bukunya yang mana telah menjelaskan evaluasi merupakan suatu proses pengumpulan data yang dilaksanakan untuk

menentukan sejauh mana dan bagaimana tujuan dari perencanaan dapat tercapai.²⁵

Dalam melakukan evaluasi atau penilaian guru memberikan soal – soal yang terdapat pada LKS masing-masing, memberikan teka teki silang, mencari kata dan menjawab soal. Dengan hal tersebut guru lebih memberikan variasi dalam penilaian karena agar siswa tidak mudah bosan dalam belajar. Evaluasi juga menjadi tolak ukur dalam hasil dari proses belajar mengajar, dengan evaluasi yang tepat maka guru dapat mengetahui dan menemukan hasil dari peningkatan prestasi peserta didik.

Berdasarkan temuan penelitian bimbingan dan pelatihan dalam masa daring tetap berjalan walaupun sedikit berbeda dengan semasa luring, bimbingan dilaksanakan dengan secara langsung mendatangi rumah siswa dan memberikan pelatihan dari materi yang sulit untuk dipahami, karena semasa daring, guru tidak bisa mengawasi peserta didik secara langsung, hal tersebut guru merasa khawatir jika peserta didik kurang memahami materi yang disampaikan oleh guru. Oleh karenanya guru berinisiatif kerjasama dengan wali murid dari siswa dan siswi untuk

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 3

dapat memantau secara lebih agar peserta didik dapat terus berkembang walaupun dalam pembelajaran daring.

Penilaian kinerja guru menjadi tolak ukur dalam melihat sukses atau tidaknya tugas utama para guru, penilaian kinerja guru pada tahun 2018 berkisar diangka 83.96 angka ini cukup baik untuk guru dalam proses pembelajaran, hanya saja kelemahan guru terdapat pada penilaian pembelajaran yang masih terbilang rendah dibanding dengan tugas lainnya dengan rerata 82.78, yang mana guru belum menganalisis dengan baik penilaian pembelajaran yang dipakai untuk mengukur kompetensi peserta didik. Dengan begitu madrasah dapat mengetahui apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan para guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga sekolah harus dapat melaksanakan program pengembangan yang menjadi kebutuhan para guru yang nantinya akan berpotensi dapat mengembangkan kinerja guru menjadi lebih baik, khususnya pada tahap penilaian pembelajaran.

2. Analisis Manajemen Pengembangan Kinerja Guru

Dari data yang peneliti dapatkan di lapangan terkait manajemen pengembangan kinerja guru yang dilaksanakan oleh MI Raudlatul Atfal Nongkosawit sebagaimana proses dari manajemen pengembangan terdiri dari perencanaan pengembangan, pelaksanaan pengembangan, dan evaluasi

pengembangan. Dari ketiga proses tersebut sangat penting untuk dilaksanakan, karena jika ketiga proses tersebut dilaksanakan dengan baik, tentunya manajemen pengembangan dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

a. Analisis perencanaan manajemen pengembangan kinerja guru

Berdasarkan pada temuan penelitian, perencanaan program pengembangan dilaksanakan dengan melalui beberapa proses yaitu menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan program pengembangan, mengesahkan program pengembangan. Sesuai pernyataan Hartati Sukirman bahwa perencanaan manajemen pengembangan dimulai dari menganalisis kebutuhan, penyusunan rancangan pengembangan dan mengesahkan pengembangan.²⁶ Melalui proses tersebut perencanaan program pengembangan lebih tersusun dengan efektif dan efisien.

Dalam menganalisis kebutuhan, kepala madrasah melakukan analisis kebutuhan terhadap para guru yang ada di MI Raudlatul Atfal, analisis kebutuhan tersebut dilaksanakan saat kepala madrasah melakukan supervisi per kelas. Dengan melakukan analisis kebutuhan tersebut, kepala

²⁶ Hasan, "Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di SMA Primaganda Bulurejo Diwec Jombang"(2016): 1-15.

madrasah dapat mengetahui kebutuhan guru yang harus dipenuhi, karena jika guru masih banyak kebutuhan maka akan berpengaruh dalam melaksanakan tugasnya. Supervisi tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah namun juga dibantu oleh supervisor dari luar sekolah untuk melaksanakan penilaian kepada guru.

Tahap selanjutnya setelah supervisi kelas, kepala madrasah juga melakukan pemetaan terhadap kebutuhan guru, dari hasil pemetaan kebutuhan tersebut sebagian besar guru belum dapat merencanakan pembelajaran dengan sangat baik, melaksanakan pembelajaran dengan sangat baik, dan melakukan penilaian dengan sangat baik.

Penyusunan rancangan program pengembangan dilaksanakan setelah mengetahui kebutuhan guru yang telah dilaksanakan sebelumnya. Penyusunan program pengembangan diikuti oleh para guru untuk mendengarkan pendapat dan melihat program yang sesuai dengan kebutuhan guru, agar program pengembangan tersebut dapat bermanfaat untuk guru. Namun, dalam penyusunan program pengembangan tidak sepenuhnya sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan guru, madrasah menyusun program pengembangan yang mana program tersebut secara keseluruhan sudah mencakup tugas guru, mulai dari

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran hingga bimbingan dan pelatihan.

Tahap selanjutnya yaitu mengesahkan program pengembangan, program pengembangan yang akan di laksanakan tentunya melalui tahap pengesahan program, agar program tersebut dapat ditindak lanjuti. Dalam pengesahan program, kepala madrasah yang menjadi pimpinan tertinggi di madrasah tentu mempunyai wewenang dalam mengesahkan. Pengesahan tersebut juga melibatkan para guru agar guru juga dapat mengetahui program apa yang akan dilaksanakan.

Tahap terakhir yaitu tindak lanjut, dari hasil penelitian tindak lanjut yang telah terlaksana yaitu pada program pengembangan pelatihan teknis yang berisi beberapa komponen tindak lanjut. Dengan pelaksanaan tindak lanjut ini maka program pengembangan sudah benar-benar resmi untuk dilaksanakan.

b. Analisis pelaksanaan manajemen pengembangan kinerja guru

Berdasarkan pada temuan penelitian, pelaksanaan program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan yang telah disahkan sebelumnya. Program pengembangan yang dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal merupakan program yang dijalankan oleh madrasah dan diikuti oleh para guru.

Program pengembangan tersebut diantaranya workshop pembuatan modul, wokshop pengembangan kurikulum, wokshop penyusunan KTSP. Dalam pelaksanaan wokshop tersebut para guru tentu mendapatkan materi sesuai dengan tema wokshop, guru juga dibekali dengan praktek sehingga nantinya dapat diimplementasikan dengan baik. Program pengembangan ini bertujuan agar guru dapat menambah kompetensinya dan pengetahuanya dari apa yang belum guru ketahui, dengan mendatangkan narasumber yang kompeten dibidangnya diharapkan guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain dari madrasah, Program pengembangan juga berasal dari pemerintah, yang mana program pengembangan tersebut direncanakan dan dibiayai oleh pemerintah, pihak peserta hanya mengikuti kegiatan dengan baik. ada beberapa program yang diselenggarakan oleh pemerintah yang sudah diikuti oleh para guru MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

Program pengembangan dari pemerintah terdiri dari KKG dan diklat yang mana program pengembangan tersebut sama – sama bertujuan untuk meningkatkan skill dan kompetensi guru dalam menjalankan keprofesiannya. KKG merupakan kegiatan professional bagi para guru sekolah dasar/ Madrasah Ibtidaiyah ditingkat gugus atau kecamatan yang terdiri dari beberapa sekolah. sesuai yang dikemukakan

oleh Mulyasa menjelaskan bahwa kelompok kerja guru (KKG) merupakan forum komunikasi kerja guru, dari guru dan oleh guru dan untuk guru. Forum atau kegiatan ini mempunyai tugas dan fungsi untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran dengan menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat lebih kreatif dan inovatif didalamnya.²⁷

Sedangkan diklat dapat merujuk pada kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi guru. Sesuai yang dikemukakan oleh Notoatmodjo bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.²⁸ Selain dari dua jenis pengembangan tersebut, MI Raudlatul Atfal Nongkosawit juga melaksanakan pengembangan kinerja guru dengan melalui pembinaan guru, memberikan motivasi kerja untuk mengembangkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

²⁷ S Sukirman, “Efektivitas Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Peningkatan Kompetensi Guru,” *Indonesian Journal of Education Management* 4, no. 1 (2020): 1–8.

²⁸ Hidayat Nurasyiah, “Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu,” *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6, no. 1 (2017): 71–82.

c. Analisis evaluasi manajemen pengembangan kinerja guru

Berdasarkan pada temuan penelitian, Evaluasi dilaksanakan dengan diawali kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengembangan tanpa menggunakan instrumen dan menyampaikan keadaan maupun kendala yang ada pada saat melaksanakan rapat evaluasi. Rapat evaluasi bersifat terbuka dengan diikuti oleh para guru yang telah melaksanakan kegiatan tersebut, dengan adanya evaluasi tersebut kepala madrasah dapat melihat kekurangan maupun kelebihan yang ada dan memberikan penilaian program pengembangan, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan program pengembangan selanjutnya.

Sesuai yang dikemukakan oleh Edwind dalam Ramayulis mengatakan bahwa evaluasi mengandung pengertian suatu tindakan atau proses dalam menentukan nilai sesuatu.²⁹ Menurut Edwind evaluasi dilaksanakan untuk menilai sesuatu dan dapat menghasilkan nilai yang telah ditentukan, Sehingga penting dalam proses program pengembangan di selesaikan dengan evaluasi.

²⁹ Ina Magdalena et al., “Pentingnya Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya,” *Masaliq* 3, no. 5 (2023): 810–23.

Hasil evaluasi menyatakan bahwa kendala yang terjadi saat pelaksanaan program pengembangan tidak terlalu besar, peserta telah melaksanakan kegiatan dengan baik. Kepala madrasah dan komite berhak memberikan penilaian atas terlaksananya program pengembangan, sesuai dengan evaluasi yang telah dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit yang mana penilaian kepala madrasah dan komite pada pelaksanaan program rapat dan workshop implementasi kurikulum merdeka, dalam penilaian tersebut ada beberapa masukan dan kritikan yang harus diperbaiki oleh guru untuk kedepannya.

Selanjutnya madrasah akan menindak lanjuti kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya ketika dinyatakan berhasil, namun juga tetap memperhatikan kebutuhan guru kedepannya, sehingga kegiatan yang sudah dilaksanakan sebelumnya dapat berkembang, dan dapat dilihat jika kebutuhan guru berbeda dari sebelumnya, maka akan ada perubahan yang terjadi kepada guru setelah dilaksanakannya pengembangan tersebut.

3. Analisis Kinerja Guru Setelah Dilakukan Manajemen Pengembangan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan kinerja guru setelah dilaksanakannya manajemen pengembangan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

merupakan hasil yang sangat penting untuk diketahui. Dalam pelaksanaan manajemen pengembangan yang diselenggarakan oleh madrasah dapat berdampak positif bagi kinerja guru di madrasah. Kinerja guru tersebut meliputi kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, serta memberikan bimbingan pelatihan terhadap peserta didik.

Sesuai yang terkandung dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 ayat (2) tentang sistem pendidikan nasional, menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan terhadap peserta didik.³⁰

Dari hal tersebut guru dinilai telah melaksanakan tugas utamanya dengan baik, melalui proses yang sudah dijelaskan dalam peraturan pemerintah. Dalam perencanaan pembelajaran dampak yang terjadi setelah guru melaksanakan program pengembangan adalah guru dapat mengetahui istilah – istilah baru dalam menyusun modul ajar yang sebelumnya sedikit berbeda dengan penyusunan RPP, guru juga mendapat ilmu terkait penerapan strategi yang

³⁰ “PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 74 TAHUN 2008.”

tepat dalam pembelajaran, dan guru mendapat pengetahuan bagaimana menyusun rencana belajar dengan baik dan benar. Perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru telah berkembang dibanding dengan sebelumnya, guru berusaha memperbaiki istilah yang kurang, isi dari modul ajar mulai dari beberapa informasi umum dan komponen inti.

Dampak lainya dalam pelaksanaan pembelajaran, setelah mengikuti program pengembangan guru mendapat motivasi dan semangat untuk mengemban tugasnya dengan iklas dan penuh semangat. Tidak hanya itu guru juga dapat mengetahui media yang sesuai dengan kebutuhan siswa dalam belajar, metode pembelajaran yang efektif untuk digunakan dalam belajar, dan bagaimana guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik.

Dampak lainya juga dirasakan dalam evaluasi atau penilaian dalam belajar, guru dapat mengetahui alat ukur yang efektif dan efisien untuk digunakan dalam evaluasi peserta didik, mulai dari kemampuan afektif, kognitif dan psikomotor. Sesuai yang dikemukakan dalam system pendidikan nasional menggunakan klasifikasi hasil belajar dari Benjamin S. Bloom yang lebih dikenal dengan

Taksonomi Bloom yang secara garis besar membaginya menjadi tiga ranah yakni kognitif, afektif dan psikomotoris.³¹

Dampak dari pelaksanaan manajemen pengembangan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru, program pengembangan yang dilaksanakan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, mulai dari wawasan, skill dan kompetensi yang dimiliki oleh guru sedikit meningkat, peningkatan yang terjadi tidak begitu banyak, hal tersebut dikarenakan program pengembangan belum tepat sasaran terhadap kebutuhan guru. Namun dalam hal ini guru sudah berusaha dengan baik untuk menerapkan pengetahuannya dalam proses pembelajaran.

Program pengembangan menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja guru, dengan adanya pelatihan, motivasi dari para narasumber, kerja kelompok dalam pelatihan dapat memberikan arahan yang lebih baik untuk guru. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa pentingnya manajemen pengembangan dalam upaya memberikan peningkatan terhadap kinerja guru.

³¹ Dindo Arfan Delar et al., “Analisis Kemampuan Kognitif, Afektif, Dan Psikomotor Peserta Didik Pada Pembelajaran Tematik Terpadu Melalui Model Cooperative Tipe Make a Match Di SDN 05 Sawahan Padang,” *Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 8390–8400.

Hasil observasi menyatakan bahwa bimbingan dan pelatihan mendapat pengaruh yang begitu baik, guru memberikan pelatihan akademik dalam belajar mengajar. Dari beberapa informasi yang telah peneliti dapatkan bahwa pelaksanaan program pengembangan memberikan pengaruh yang positif terhadap bimbingan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh guru seperti strategi belajar yang efektif, manajemen waktu yang baik dan ketrampilan dalam berorganisasi.

Dampak dari pelaksanaan manajemen pengembangan sangat baik, program pengembangan yang dilaksanakan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, mulai dari wawasan, skill dan kompetensi yang dimiliki oleh guru dapat meningkat, hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja guru. Kinerja guru berhasil meningkat diangka 85.64 merupakan angka yang cukup tinggi. Oleh karenanya program pengembangan menjadi salah satu factor dalam peningkatan kinerja guru, dengan adanya pelatihan, motivasi dari para narasumber, kerja kelompok dalam pelatihan dapat memberikan arahan yang lebih baik untuk guru. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa pentingnya manajemen pengembangan dalam upaya memberikan peningkatan terhadap kinerja guru.

D. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian, adapun keterbatasan yang peneliti dapatkan yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan data dalam penelitian ini masih terbatas, dikarenakan terdapat kendala seperti dokumen-dokumen terkait dengan program pengembangan yang dilaksanakan tidak terkumpul karena hilang, namun hal tersebut dapat dipenuhi dengan wawancara oleh narasumber.
2. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam pengetahuan dan pemahaman, sehingga sedikit berpengaruh terhadap hasil penelitian. Namun, peneliti berusaha untuk mengerjakan penelitian ini dengan semaksimal mungkin, dengan mengikuti arahan dari dosen pembimbing agar penelitian ini dapat selesai dan bermanfaat bagi yang membutuhkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berkaitan dengan manajemen pengembangan kinerja guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja guru sebelum dilaksanakannya manajemen pengembangan yang mana pembelajaran dilaksanakan secara luring ke daring. Namun, pembelajaran masih dilaksanakan dengan semestinya, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, bimbingan dan pelatihan peserta didik. Perencanaan pembelajaran disusun sesuai dengan pedoman dari pemerintah, dalam perencanaan pembelajaran saat daring mencapai angka 83.44 dengan catatan kurangnya analisis KKM yang perlu diperbaiki. Pelaksanaan pembelajaran saat daring dilaksanakan dengan menggunakan teknologi digital yaitu berupa google meet, zoom, classroom maupun video youtube. Pelaksanaan pembelajaran memperoleh angka yang cukup bagus yaitu 86.33 dengan catatan masih terbatasnya kemampuan guru dalam penggunaan teknologi digital.

Evaluasi pembelajaran dilaksanakan dengan memberikan penilaian sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh guru, yang mana dilakukan untuk menjadi tolak ukur dalam hasil dari proses belajar mengajar. Evaluasi pembelajaran yang guru lakukan mendapat angka 83.00 dengan catatan kurangnya analisis penilaian yang guru gunakan.

Bimbingan dan pelatihan peserta didik dilaksanakan dengan mendatangi rumah siswa dan memberikan pelatihan dari materi yang masih sulit dipahami oleh peserta didik serta bekerjasama dengan orang tua/ wali murid untuk memantau belajar peserta didik.

2. Manajemen pengembangan kinerja guru terdiri dari tiga proses, yaitu perencanaan, pelaksanaan/implementasi dan evaluasi pengembangan, dari ketiga proses tersebut telah dilaksanakan oleh MI Raudlatul Atfal dengan baik.

Mulai dari perencanaan, perencanaan program pengembangan dilaksanakan dengan melalui beberapa proses yaitu menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan program, mengesahkan program pengembangan.

Implementasi program pengembangan yang dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit untuk menambah kemampuan guru dalam proses belajar

mengajar. Program pengembangan tersebut yaitu workshop pembuatan modul, workshop pengembangan kurikulum, workshop penyusunan KTSP. Selain program workshop madrasah juga mengikuti program dari pemerintah yaitu KKG (kelompok kerja guru) dan diklat yang mana program pengembangan tersebut sama-sama bertujuan untuk meningkatkan skill dan kompetensi para guru.

Evaluasi dilaksanakan dengan melalui pengawasan terhadap kegiatan program pengembangan tanpa menggunakan instrument dan menyampaikan keadaan maupun kendala yang ada pada saat pelaksanaan rapat evaluasi. Proses selanjutnya yaitu menindak lanjuti program yang telah berjalan, apakah sudah berhasil, maka program tersebut perlu ditindak lanjuti.

3. Manajemen pengembangan berdampak positif bagi kinerja guru, yang mana tugas guru mengalami peningkatan. mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, bimbingan dan pelatihan peserta didik.

Dampak dari perencanaan pembelajaran yang dirasakan oleh guru yaitu guru lebih paham terkait dengan istilah yang baru dalam penyusunan modul ajar, penggunaan strategi yang tepat dalam pembelajaran, dan mendapat

pengetahuan terkait menyusun rencana belajar dengan benar.

Dampak selanjutnya yaitu dalam pelaksanaan pembelajaran, guru mendapat semangat dan motivasi dalam mengemban tugasnya dengan ikhlas dan semangat, guru juga belajar tentang media yang baik dan kreatif untuk digunakan pada saat pembelajaran sehingga peserta didik lebih paham, guru dapat mengetahui metode pembelajaran yang efektif, dan guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif serta efisien. Selanjutnya dalam evaluasi atau penilaian pembelajaran, guru dapat mengetahui alat ukur yang efektif untuk digunakan dalam penilaian, guru juga dapat memperbaiki analisis KKM yang belum maksimal sehingga dapat diterapkan pada penilaian yang guru gunakan.

Bimbingan dan pelatihan juga mendapat dampak positif dari pelaksanaan program pengembangan yang mana guru dapat memperbaiki konsep dari bimbingan dan pelatihan sehingga dapat bermanfaat bagi peserta didik.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan diatas, tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak, peneliti

bermaksud memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan kualitas program pengembangan dan kinerja guru kedepannya, yaitu sebagai berikut:

1. Terkait dengan program pengembangan yang dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit masih sedikit, hendaknya lebih banyak membuat pelatihan-pelatihan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja guru yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru, sehingga guru dapat terpenuhi kebutuhannya dan dapat menjalankan tugas keprofesiannya dengan maksimal.
2. Evaluasi dalam pelaksanaan program pengembangan hendaknya lebih disesuaikan dengan proses evaluasi, dengan menggunakan instrumen sehingga evaluasi dapat dianalisa dengan baik dan dapat berdampak positif pada program pengembangan selanjutnya.
3. Kinerja guru sudah berjalan dengan bagus, namun hendaknya guru mampu menciptakan suasana belajar yang lebih kreatif, mulai dari penggunaan media, metode, dan penilaian sehingga peserta didik dapat lebih paham dan tidak cepat bosan dalam belajar.

C. Kata Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, karunia, dan pertolongan-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga peneliti senantiasa memohon syafaat Nabi Muhammad SAW di hari akhir, dan shalawat serta salam senantiasa dilimpahkan kepadanya. Amin.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Semoga segala upaya yang telah dilakukan dapat dinilai baik dan mendapat pahala dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca sebagai masukan yang berharga untuk perbaikan penelitian di masa mendatang. Peneliti berharap semoga penelitian dan penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. “Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora,” no. July (2020): 1–23.
- Arfan Delar, Dindo, Reinita, Arwin, and Mansuridin. “Analisis Kemampuan Kognitif, Afektif, Dan Psikomotor Peserta Didik Pada Pembelajaran Tematik Terpadu Melalui Model Cooperative Tipe Make a Match Di SDN 05 Sawahan Padang.” *Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 8390–8400.
- Aziza, Nur. “Jenis Dan Pendekatan Penelitian.” *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 45–54.
- Busono, Genot Agung. “Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.” *Muqtashid* I, no. 1 (2016): 81–114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>.
- Dian, Wijanti. “Metode Penelitian.” *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43.
- . “Metode Penelitian Metode Penelitian.” *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43.

- Dina, A, D Yohanda, J Fitri, and ... “Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 1 (2022): 149–58.
- Gani, Muhammad Abdul. “Problematika Kinerja Pendidik Di Lingkungan Pendidikan Islam.” *Tsamratul Fikri / Jurnal Studi Islam* 14, no. 1 (2020): 75.
- Hasan, Moch. Sya’roni. “Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di SMA Primaganda Bulurejo Diwrek Jombang,” 2016, 1–15.
- Hasbi, Muh. “Kinerja Guru Dan Problematikanya” 5, no. 2 (2022): 25–44.
- Kemenag RI. “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.” *American Journal of Research Communication* 5, no. August (2009): 12–42..
- Lailatussaadah, L. “Upaya Peningkatan Kinerja Guru.” *Intelektualita* 3, no. 1 (2015): 15–25.
- Magdalena, Ina, Nurul Hidayati, Ratri Hersita Dewi, Sabgi Wulan Septiara, and Zahra Maulida. “Pentingnya Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya.” *Masaliq*

3, no. 5 (2023): 810–23.

Md Safian, Mohd Tajuddin. “Permendikbud No 16 Tahun 2007.” *Revista Brasileira de Ergonomia* 9, no. 2 (2007): 10.

Mindari, Ellisyah. “Kinerja Guru: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi.” *Jurnal Manajemen* 11, no. 2 (2023): 110–24.

Mohammad Nurul Huda. “Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pendidikan” IX, no. July (2021): 1–23.

Nainggolan, Hermin, Zikriatul Ulya, R. Neny Kusumadewi, Dini Selasi, Rr. Sri Handari Wahyuningsih, Roy Setiawan, Dewi Andriani, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.

Nurasyiah, Hidayat. “Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu.” *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6, no. 1 (2017): 71–82.

“Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008” 49 (2008): 69–73.

Rahmah Muthia, 2018. “Kinerja Guru Di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung,” 2018, 1–26.

Santoso, Eko Budi, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, and Endang

Wuryandini. “Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2023): 768–73.

Shela. “Kinerja Dan Profesionalisme Guru.” *News.Ge*, 2020.

Sianturi, Risbon. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Mbs.” *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 12, no. 1 (2021): 63–71.

Sri Munianti. “Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru Di Era Digital.” *JSG: Jurnal Sang Guru* 1 (2022): 230–34.
<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/jsg/index>.

Sugiyono. “Metode Dan Tehnik Penelitian.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2017): 1689–99.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2019.

Sukirman, S. “Efektivitas Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Peningkatan Kompetensi Guru.” *Indonesian Journal of Education Management & ...* 4, no. 1 (2020): 1–8.

Susanto, Ahmad. “MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU (Konsep, Strategi Dan Implementasi),” 2016, 1–11.

- Susiyanti, Meri, and Rahmat Iswanto Irwan Faturrochman. "Strategy for the Development of Educators in Improving the Quality of Education at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup." *International Journal of Educational Review* 4, no. 8.5.2017 (2022): 154–68.
- Uly, Jenitha Febryanti. "Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SD Wangsa," 2018.
- Utomo, Agus Budi, Samsudi, and Djunaedi. "Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Produktif Teknik Kendaraan Ringan." *Journal of Educational Research and Evaluation* 4, no. 2 (2015): 72–81.
- Vika Luila, and Bambang Haryadi. "Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic." *Agora* Vol 1, no. No.3 (2013): 1–9.
- Yamin, Martinis, and Maisah. *Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 2, 2011.
- Yudhistira, Satria. "Manajemen Dan Eksekutif" 3, no. 2 (2019): 51–66.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://fitk.walisongo.ac.id>

Nomor: 4069/Un.10.3/D1/TA.00.01/11/2023

Semarang, 20 November 2023

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Nurul Safitri

NIM : 2003036043

Yth.

Kepala Madrasah

Di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Nurul Safitri

NIM : 2003036043

Alamat : Ds. Tejorejo RT 03/ RW 04 Kec. Ringinarum Kab. Kendal

Judul skripsi : Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal
Nongkosawit

Pembimbing : Dr. Fahrurrozi, M.Ag.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 72 hari, mulai tanggal 21 November 2023 sampai dengan tanggal 31 Januari 2024.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 2: Surat Keterangan Selesai Penelitian



YAYASAN NURUL HUDA RANDUSARI
MI RAUDLATUL ATFAL NONGKOSAWIT
TERAKREDITASI A

Alamat : Ranisari RT 02 RW 11 Kel. Nongkosawit, Kec. Gunungpati, Kota Semarang, Telp. 08771063799
Web - email : miraudlatulatifal.blogspot.com - mi.raudlatulatifal@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 44 /MI.RA/KU/III/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MI Raudlatul Atfal Kelurahan Nongkosawit Kecamatan Gunungpati Kota Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Nurul Safitri
NIM : 2003036043
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas : UIN Walisongo Semarang
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Kinerja Guru di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit

Benar - benar telah melakukan Penelitian di MI Raudlatul Atfal Kelurahan Nongkosawit Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, pada tanggal 21 November 2023 - 31 Januari 2024.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan dengan sebenar – benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Kepala MI Raudlatul Atfal Nongkosawit,

Kusnirah, S.Ag

Lampiran 3: Pedoman pencarian data

PEDOMAN PENCARIAN DATA

No	Fokus	Indikator	Sub Indikator	Data	Teknik Pengumpulan Data		Sumber	
					W	O D		
1.	Kinerja Guru sebelum dilaksanakan manajemen pengembangan	1. Menyusun Perencanaan pembelajaran		1.1 Unsur yang harus ada dalam modul ajar 1.2 Bagaimana guru dalam membuat modul ajar	*	*	Guru	
					1. Melaksanakan Pembelajaran			1.1 Metode yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran
		1.2 Media yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran	*	*				
		1.3 Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembelajaran	*	*				
		2. Evaluasi Pembelajaran		2.1 Guru dapat melakukan penilaian pembelajaran	*	*	Guru, siswa	
				2.2 Assesmen yang digunakan dalam penilaian	*	*		
				2.3 Dampak evaluasi pembelajaran terhadap kemampuan siswa	*	*		
		3. Bimbingan dan Pelatihan peserta didik			3.1 Guru dapat melaksanakan bimbingan dan pelatihan kepada peserta didik dengan baik	*	*	Guru, siswa
					3.2 Guru dapat meningkatkan kemampuan dalam bimbingan dan pelatihan peserta didik	*	*	
		2.	Manajemen Pengembangan	Perencanaan pengembangan	1. Menganalisis kebutuhan 2. Menyusun Rancangan	3.3 Kepala sekolah melakukan pemetaan terhadap kebutuhan peningkatan kinerja guru	*	*
2.1 Rancangan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan kinerja guru	*					*	Kepala Madrasah,	

Lampiran 4: Hasil Wawancara Penelitian

Narasumber : Khikmatul abidah, S.Ag (Kepala Madrasah)

Hari, Tanggal : Rabu, 29 November 2023

Waktu : 10.30 WIB

Tempat : Kantor Kepala Madrasah

Fokus Masalah	Isi Ringkasan Data
Manajemen pengembangan	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="420 707 976 1121">1. Dalam menganalisis kebutuhan guru kepala madrasah melakukan supervisi perkelas terhadap kebutuhan peningkatan kinerja guru dengan melalui supervisi kelas ini kepala madrasah dapat mengetahui kinerja guru seperti apa dan apa yang guru butuhkan<li data-bbox="420 1150 976 1353">2. Perencanaan manajemen pengembangan diawali dengan kegiatan analisis kebutuhan, analisis kebutuhan ini sudah dilaksanakan

	<p>dalam supervisi, lalu jika sudah mendapat hasilnya maka untuk langkah selanjutnya yaitu menyusun program pengembangan, program pengembangan seperti apa yang sesuai dengan kebutuhan guru. Program yang dilakukan yaitu bimtek (bimbingan teknis) dalam internal sekolah, karena menurut kepala madrasah bimbingan teknis inilah yang dibutuhkan oleh guru untuk meningkatkan kinerja guru, bimtek ini melibatkan semua guru yang ada di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit.</p> <p>3. Untuk unsur yang terlibat dalam pengesahan yaitu semua para guru dan kepala madrasah, karena pengesahan program juga atas persetujuan dari para guru, untuk prosedurnya seperti biasa mengadakan rapat dengan para guru dengan kepala madrasah</p>
--	--

	<p>menyampaikan program tersebut. hasil dari program pengembangan tersebut akan di rapatkan kembali oleh para guru terkait kelanjutan program pengembangan tersebut,dengan memantapkan konsep kegiatan.</p> <p>4. Pelaksanaan program bimtek diikuti oleh para guru serta kepala madrasah, sedangkan jika program seperti KKG itu hanya delegasi yang mengikutinya, jika kegiatan pengembangan tersebut diluar maka sebagai kepala madrasah hanya memberikan izin dan arahan kepada peserta yang akan mengikutinya. Kendala yang terjadi saat pelaksanaan tidak terlalu serius hanya kekurangan – kekurangan yang kecil saja, seperti kemoloran waktu dan sebagainya.</p> <p>5. Dalam suatu kegiatan yang madrasah laksanakan tentu kita adakan evaluasi,</p>
--	---

	<p>dengan rapat evaluasi bersama para guru, untuk alat yang digunakan hanya mengacu pada yang kita rasakan dan kita lihat, tentu dalam pelaksanaan kegiatan tidak semuanya berjalan dengan lancar oleh karenanya kita adakan evaluasi. Untuk tindak lanjut kegiatan, dengan dilihat hasil dari evaluasi tersebut apakah sudah berjalan dengan baik atau belum, jika sudah tentunya kepala madrasah akan menindaklanjutinya, karena sangat berpengaruh untuk pelaksanaan program selanjutnya.</p>
<p>Kinerja Guru</p>	<p>1. Kinerja guru sebelum pelaksanaan manajemen pengembangan Pembelajaran pada saat pandemic covid mengalami perubahan, yang sebelumnya luring menjadi daring, namun guru tetap menjalankan tugasnya, mulai dari perencanaan,</p>

	<p>pelaksanaan, evaluasi, bimbingan dan pelatihan, hanya saja ada kendala yang terjadi saat pembelajaran daring. Guru diminta untuk menggunakan teknologi digital saat pembelajaran, namun masih ada guru yang belum mengetahui cara menggunakannya. Sehingga guru harus mempelajari terlebih dahulu media yang digunakan saat daring. Kami juga selalu melakukan supervisi, kinerja guru yang dilakukan tidak begitu buruk, hanya saja ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki.</p> <p>2. Kinerja guru setelah pelaksanaan manajemen pengembangan</p> <p>Setelah peralihan dari daring ke luring, kinerja guru jauh lebih efektif, karna guru sudah bisa berinteraksi secara langsung dengan siswa, sehingga guru dapat lebih mudah</p>
--	--

	<p>untuk menjelaskan dan siswa dapat lebih paham materi yang guru sampaikan. Dalam program pengembangan, guru juga dibekali banyak ilmu yang tentunya dapat guru aplikasikan untuk tugasnya, seperti pembuatan alat peraga, pembuatan modul ajar yang benar dan strategi pembelajaran yang tepat.</p>
--	---

Narasumber : Wahyuningsih, SE (Guru Kelas)

Hari, Tanggal : Rabu, 29 November 2023

Waktu : 10.00 WIB

Tempat : Kantor guru

Fokus Masalah	Isi Ringkasan Data
Manajemen pengembangan	1. Kepala madrasah melakukan supervisi perkelas terhadap kebutuhan guru untuk peningkatan kinerja guru,

	<p>seperti pelaksanaan IKM (implementasi kurikulum merdeka) hal tersebut sangat dibutuhkan oleh guru karna guru dituntut untuk melakukan pembelajaran yang kreatif dan inovatif sesuai dengan konsep kurikulum merdeka.</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="420 587 972 1007">2. Perencanaan manajemen pengembangan dibuat dengan melihat hasil dari kebutuhan guru, lalu disusun program pengembangan yang dapat berimplikasi terhadap kebutuhan guru, perencanaan ini di rencanakan dengan pemerintah ataupun kepala madrasah dan disosialisasikan kepada para guru<li data-bbox="420 1031 972 1337">3. Jika program tersebut dari pemerintah maka dari pihak sekolah hanya menerima dan melaksanakan/ mengirim delegasi, sedangkan jika program tersebut dari sekolah pastinya kepala madrasah akan melibatkan
--	---

	<p>guru dalam pengesahan tersebut, sehingga guru akan mengetahui program apa yang ingin dilaksanakan dan bagaimana konsepnya.</p> <p>4. Pelaksanaan program pengembangan tentunya melibatkan guru yang ditunjuk sebagai delegasi, guru yang ditunjuk pastinya guru yang mempunyai kebutuhan untuk meningkatkan skill dan kompetensinya, seperti waktu kemarin KKG (kelompok kerja guru). Pelaksanaan program pengembangan tergantung dengan ketentuan program yang telah direncanakan jika seminar paling cuma sehari sedangkan seperti KKG selama dua hari. Runtutan acara program pengembangan tersebut biasanya dibekali dengan materi sesuai dengan tema kegiatan tetapi juga ada praktek yang harus</p>
--	--

	<p>dilaksanakan oleh peserta seperti membuat modul, membuat alat peraga, mengajar dll. program pengembangan memiliki tujuan hampir sama yaitu meningkatkan skill dan kreatifitas guru dalam mengajar sehingga anak tidak cepat bosan, lalu diberi bekal bagaimana membuat RPP atau modul pembelajaran yang baik untuk bisa diaplikasikan di madrasah masing-masing.</p> <p>5. Evaluasi biasanya diikuti oleh peserta, panitia menyiapkan evaluasi untuk mengetahui apakah peserta dapat memahami dan memperhatikan saat kegiatan atau tidak, namun juga pasti ada evaluasi dari kepanitian terkait dengan acara yang sudah berjalan, apakah acara tersebut sudah sesuai dengan harapan atau masih banyak kekurangan. Jika masih banyak</p>
--	--

	<p>kekurangan pastinya panitia akan memperbaiki untuk kegiatan selanjutnya sehingga tidak terjadi kesalahan yang sama, namun jika sudah sesuai dengan rundown dan rencana awal pastinya akan di tindak lanjuti untuk acara kedepanya. Kendala yang dihadapi oleh peserta tentu ada namun sesama peserta saling melengkapi kekurangan tersebut. Dari program pengembangan tersebut juga menuai hasil yang cukup bagus karena guru dapat memperoleh ilmu terkait dengan pembelajaran dan bisa dipraktekkan di kelas dengan contoh membuat alat peraga yang tidak membosankan itu dapat digunakan waktu pembelajaran dikelas.</p>
Kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yang pertama merencanakan pembelajaran terlebih dahulu dengan

	<p>membuat modul ajar, modul ajar pada kurikulum merdeka terdapat perbedaan istilah baru jika yang dulu itu kompetensi dasar sekarang berubah menjadi capaian pembelajaran, materi diganti dengan istilah konten jadi guru harus memahami betul istilah-istilah baru tersebut dalam pembuatan modul ajar. Isi dari modul ajar sesuai dengan ketentuan dari pemerintah modul ajar hampir sama dengan RPP malah justru lebih mudah dengan modul ajar karena guru bebas dalam memberikan pembelajaran sedangkan siswa juga bebas belajar (menyesuaikan kemampuan siswa).</p> <p>2. Pelaksanaan dalam kurikulum merdeka ini sebetulnya juga hampir sama dengan kurikulum sebelumnya hanya saja perbedaanya dalam kurikulum merdeka guru lebih leluasa</p>
--	---

	<p>dalam pelaksanaan pembelajaran guru dapat menyesuaikan kebutuhan siswa yang beragam, dengan hal tersebut guru mengelompokkan siswa yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing, siswa yang rajin dengan yang rajin, siswa yang kurang cepat dalam memahami pelajaran juga sama, tujuannya agar guru lebih mudah dalam mengajar, guru lebih mudah untuk memberikan perhatian khusus terhadap anak yang lamban dalam memahami pelajaran karena semua siswa mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pembelajaran yang baik. pelaksanaan dilaksanakan yang pertama membuka pembelajaran dengan salam, mengingatkan pembelajaran minggu kemarin, hal tersebut bertujuan agar siswa dapat mengingat kembali pembelajaran yang</p>
--	--

	<p>sebelumnya dan sebagai acuan guru untuk memulai pembelajaran, metode yang digunakan oleh guru yaitu ceramah, diskusi dan sebagainya dengan dibantu menggunakan alat peraga untuk memudahkan siswa dalam memahami materi yang diajarkan, alat peraga yang digunakan disesuaikan dengan materi ajar yang disampaikan oleh guru. Guru juga menggunakan media dalam menyampaikan materi ajar seperti proyektor namun tidak terus menerus karena bergantian dengan kelas lain, dengan media tersebut guru merasa terbantu dalam penyampaian materi ajar dan siswa juga dapat mudah dan senang jika terkadang diberikan video terkait dengan materi pembelajaran.</p> <p>3. Evaluasi yang biasanya digunakan oleh guru yaitu evaluasi pembelajaran</p>
--	---

	<p>pada saat selesai menyampaikan materi, guru memberikan pertanyaan kepada siswa untuk dijawab pertanyaan tersebut disesuaikan dengan materi ajar. Tidak hanya memberikan pertanyaan, guru juga memberikan apresiasi terhadap siswa yang aktif dalam menjawab, apresiasi tersebut diberikan agar siswa selalu semangat dalam belajar dan menjawab pertanyaan . Selain pada saat selesai penyampaian materi, guru juga memberikan evaluasi ketika pembelajaran telah selesai seperti PR (pekerjaan rumah) untuk di kerjakan oleh masing-masing siswa dari hal tersebut guru memberikan penilaian kepada siswa melihat dari tugas yang telah dikerjakan. Di madrasah juga terdapat ujian yang diselenggarakan mulai dari PTS (penilaian tengah</p>
--	--

	<p>semester), PAS (penilaian akhir semester), PAT (penilaian akhir tahun) dan sebagainya sehingga guru juga mendapat penilaian siswa dari ujian tersebut.</p> <p>4. Guru juga melakukan Bimbingan dan pelatihan kepada peserta didik melalui ekstrakurikuler yang dilaksanakan maupun pada saat selesai pembelajaran, pada waktu covid guru menawarkan kepada wali murid jika terdapat siswa yang belum faham akan materi yang diajarkan oleh guru untuk hadir di rumah agar siswa dapat dijelaskan kembali oleh guru, namun kegiatan tersebut bukan les tetapi hanya pemberian kephahaman dan membantu siswa yang mempunyai kesulitan dalam memahami materi ajar, terkadang guru juga datang ke rumah-rumah siswa untuk</p>
--	--

	<p>memberikan penjelasan dan pemahaman materi yang belum dipahami oleh siswa, dengan hal tersebut bertujuan agar siswa dapat terbantu dan terbimbing. Guru juga memberikan bimbingan kepada siswa melalui orang tua siswa, karena menurut guru orang tua siswa lah yang selama 24 jam bersama dengan anaknya, dari hal tersebut guru mengingatkan kepada orang tua siswa untuk lebih memperhatikan siswanya dengan baik, dan memberikan bimbingan saat diluar sekolah. dari kegiatan tersebut guru berharap siswa dapat terbimbing dengan baik dan mendapat ilmu walaupun saat diluar sekolah.</p>
--	--

Narasumber : Khumaedi, S.Ag (Guru Kelas)

Hari, Tanggal : Kamis, 30 November 2023

Waktu : 10.30 WIB

Tempat : Kantor guru

Fokus Masalah	Isi Ringkasan Data
Manajemen Pengembangan kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="423 419 972 1121">1. Sebelum melaksanakan program pengembangan kepala madrasah melakukan pemetaan kepada masing-masing guru untuk mengetahui kebutuhan guru, kebutuhan guru dilihat melalui hasil supervisi kepala madrasah. Dalam menyusun rancangan program, kepala madrasah mengajak para guru untuk rapat. Jika telah memperoleh hasil untuk pelaksanaan program pengembangan, maka akan disahkan oleh kepala madrasah sebagai pimpinan.<li data-bbox="423 1137 972 1345">2. Program pengembangan yang sudah dilaksanakan di MI Raudlatul Atfal Nongkosawit yaitu implemmentasi kurikulum merdeka (IKM),

	<p>penyusunan KTSP, workshop pengembangan kurikulum dsb. Namun, guru juga mengikuti program dari pemerintah seperti: KKG (kelompok kerja guru), diklat dll. Program tersebut menambah ilmu dan wawasan para guru untuk dapat meningkatkan kemampuannya.</p> <p>3. Pelaksanaan evaluasi program pengembangan biasanya dilakukan dengan rapat bersama, dengan kepala madrasah serta panitia, dalam rapat tersebut panitia menyampaikan kendala ataupun kekurangan yang terjadi pada saat pelaksanaan program pengembangan, apakah program pengembangan tersebut dapat bermanfaat dan memberikan dampak positif bagi guru atau tidak, sehingga kepala madrasah dapat mengetahui dan dijadikan sebagai bahan evaluasi</p>
--	---

	<p>untuk pelaksanaan program pengembangan selanjutnya. dari hasil evaluasi tersebut, program pengembangan akan ditindak lanjuti sesuai dengan kebutuhan guru.</p>
--	---

Narasumber : Kharisa fauziyah auliyah, Zanetha Zahra fany
(Siswa)

Hari, Tanggal : Kamis, 30 November 2023

Waktu : 11.00 WIB

Tempat : Kelas V

Fokus Masalah	Isi Ringkasan Data
Kinerja Guru	<p>1. Menurut siswa guru melaksanakan pembelajaran dengan baik, pembelajaran dimulai dengan salam, memberikan semangat untuk peserta didik, guru juga menyampaikan materi sesuai tema yang ada di LKS,</p>

	<p>menggunakan metode ceramah, dan diskusi bersama, sesekali guru juga melakukan penilaian dengan memberikan latihan soal kepada siswa agar siswa dapat lebih paham materi yang disampaikan.</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="400 531 972 898">2. Sikap guru saat pembelajaran sudah baik, guru memberikan kesempatan bagi siswa untuk memberikan pendapatnya terkait dengan materi yang disampaikan, guru juga memberikan kesempatan untuk siswa bertanya jika masih ada materi yang belum dipahami.<li data-bbox="400 919 972 1342">3. Penilaian yang digunakan oleh guru mulai dari penilaian harian, mingguan maupun semester. Ulangan harian biasanya dengan memberikan soal-soal yang ada di LKS ataupun latihan soal dari guru, jika ulangan mingguan guru lebih memberikan soal yang lebih banyak dan beragam, dan jika ujian
--	--

	<p>semester guru memberikan latihan soal sesuai dengan materi yang telah diajarkan selama satu semester.</p> <p>4. Guru memberikan bimbingan dan pelatihan kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta didik, guru memberikan pemahaman kepada peserta didik jika masih ada materi yang belum dipahami. Guru juga memberikan pelatihan ekstrakurikuler yang diikuti oleh peserta didik, mulai dari ekstra rebana, pagar nusa, pramuka, marching band yang bisa menunjang skill dan kualitas peserta didik.</p>
--	---

Lampiran 5 : Notulensi rapat evaluasi workshop

Hari/Tanggal : Senin, 4 Juli 2022
 Jam : 08.00 wib s/d selesai
 Tempat : MI Raudlatul Atfal
 Pokok Bahasan : Workshop Pengembangan Kurikulum
 MI Raudlatul Atfal TP. 2022/2023

No	Pemrasaran	Uraian
	Susunan Acara:	1. Pembukaan
		Rapat dibuka dg bacaan ummul kited
		2. Musyawarah
		Menelaah dan merevisi kurikulum TP. 2021/2022 dg menetapkan Tim Pengembangan Kurikulum dg memperhatikan masukan dari anggota rapat. Adapun point-pointnya sbb :
		- Kaldik TP. 2022/2023 dg penjelasan rincian di Kaldik MI Raudlatul Atfal
		- Menetapkan KKM di TP. 2022/2023
		Ini ditetapkan oleh Komad, mengabdikan Komite & Kasi Kemenag.
		Ukai KPSP segera dijilat
		Susunan Keanggotaan Tim Pengembangan Kurikulum MI Raudlatul Atfal TP. 2022/2023
		1. Bu Sriyati, S. Pd. SD → Penasehat
		2. Khikmatul Abidah, S. Ag → Ketua
		3. Amarnun Ciptadi, SH → waktus
		4. Pur Prasetyo, S. Pd → sekretaris

- 7. Rohmatun, S-Pd.1 → Anggota
- 8. Kumaedi, S. Ag → "
- 9. Moh. Faizin, S. Pd → "
- 10. Priska Fajar K, S. Pd → "
- 11. Rizza Ulil A, S. Pd → "
- 12. Drs. H. Sauid. S. → "
- 13. H. Chambeli, S. Ag, M. Pd → "
- 14. A. Anur Nafila → "

- 3. Lain-lain :
KTS P segera di gilir & dimintakan TEP
Utak diserahkan & Dikemas
- 4. Penutup → Surat Al - Air

Mengetahui
Kepala Madrasah

Khikmatul Abidah, S. Ag

Semarang, 4 Juli 2022
Muzakki,
Pur. Praseyo, S. Pd

Lampiran 6: Rencana tindak lanjut program pengembangan

**RENCANA TINDAK LANJUT
PELATIHAN TEKNIS SUBSTANTIF KARYA INOVASI
Tanggal, 14 – 19 SEPTEMBER 2020**

NAMA : Khikmatul Abidah, S. Ag
TEMPAT TUGAS : MI Raudlatul Atfal

<p>Nama Rencana Tindak Lanjut</p>	<p>Diseminasi Karya inovasi : 1. Pembuat alat dan media pembelajaran sederhana 2. Pembuatan video pembelajaran Tema 2 Kelas 2 subtema 1</p>
-----------------------------------	---

Rencana Tanggal Pelaksanaan	28 September 2020
Mata Diklat	Pembuatan alat dan media pembelajaran sederhana
Kompetensi Dasar	- Membuat alat dan media pembelajaran sederhana
Tujuan Rencana Tindak Lanjut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan informasi kepada MI Raudlatul Atfal 2. Membuat / menyusun karya seni berupa video pembelajaran
Alasan Rencana Tindak Lanjut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beberapa guru belum mengikuti kegiatan Pelatihan karya inovasi 2. Beberapa rekan guru belum memiliki pemahaman yang baik tentang cara menyusun karya teknologi tepat guna, karya seni dan pembuatan alat serta media pembelajaran sederhana 3. Minimnya / mahalnya alat pembelajaran
Sasaran	Sejumlah 9 guru dan 17 siswa
Kegiatan yang akan dilakukan untuk menjamin rencana tindak lanjut terlaksana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan koordinasi untuk melaksanakan kegiatan desiminasi kepada kepala madrasah/komite 2. Membentuk panitia pelaksana di madrasah 3. Menyediakan ATK dan sarana prasarana yang dibutuhkan 4. Tahapan : <ul style="list-style-type: none"> - Persiapan (melakukan koordinasi, membagikan undangan) - Pelaksanaan kegiatan - Pelaporan

Rencana Tindak Lanjut Dimulai	Tanggal, 1 Oktober 2020
Rencana Tindak Lanjut Selesai	Tanggal, 8 Oktober 2020
Kriteria Suksesnya Rencana Rencana Tindak Lanjut	A. Terlaksananya koordinasi dengan kepala/komite dan rekan guru B. Terbentuknya panitia pelaksana desiminasi di madrasah 3. Terlaksananya kegiatan desiminasi 4 Tersusun laporan implementasi RTL
Sumberdaya dan dukungan yang diperlukan	1. Kepala Madrasah 2. Guru sejumlah 9 orang 3. ATK (kertas, printer) 4. Permenpan & RB No. 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya 5. Buku 4 Revisi 2019
Kapan Review terhadap rencana tindak lanjut dilakukan	Tanggal, 11 Oktober 2020
Bukti Rencana Tindak Lanjut dilaksanakan	Dokumen cetak yang berisi 1. Produk Kegiatan hasil laporan hasil penelitian 2. Dokumentasi Kegiatan (Foto dan/ video)

Semarang, 19 September 2020

Dibuat oleh,

Khikmatul Abidah

Lampiran 7: Foto Kegiatan Penelitian



Wawancara dengan kepala madrasah



Wawancara dengan wali kelas



Wawancara dengan Guru



Wawancara dengan siswa



Dokumentasi BIMTEK (Bimbingan Teknis)



Dokumentasi Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)



Dokumentasi Rapat Guru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nurul Safitri
2. Tempat & Tanggal Lahir : Kendal, 12 Februari 2003
3. Alamat Rumah : Ds. Tejorejo RT 03 RW 04
Kec. Ringinarum Kab. Kendal
4. No HP : 082137464651
5. Email : safitrinurul253@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD N 2 Tejorejo
 - b. MTs Darul Amanah
 - c. MAS Darul Amanah
 - d. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren Darul Amanah Sukorejo Kendal

Semarang, 17 Maret 2024



Nurul Safitri
NIM 2003036043